



Estudio digitalización y racionalización de horarios hacia un nuevo modelo de trabajo autónomo

SUBVENCIONA:



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO, DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

PROMUEVE:



Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos

CONTENIDO

I -	Justificación y necesidad del proyecto	7
II -	Objetivo general y específicos	9
III-	Metodología y actividades realizadas	10
IV-	Análisis Documental	15
V-	Análisis Cuantitativo	48
VI-	Análisis Cualitativo	61
VII-	Conclusiones y Propuestas de mejora	93

ECONOMÍA LINGÜÍSTICA

En los casos en los que el presente informe emplea sustantivos de género gramatical masculino para referirse a sujetos, cargos o puestos de trabajo, así como, a la condición, carácter o calidad de las personas que intervienen, debe entenderse que dicho uso responde a razones de economía de la expresión y que se refiere de forma genérica tanto a hombres como mujeres con estricta igualdad.

I. JUSTIFICACIÓN Y NECESIDAD DEL PROYECTO

A pesar de estar en una “era digital y tecnológica”, muchas personas trabajadoras autónomas siguen utilizando herramientas tradicionales para gestionar sus negocios. La transformación digital sigue siendo una asignatura pendiente para autónomos y pymes. Sin embargo, la digitalización permite que las organizaciones compitan mejor en un entorno económico que cambia constantemente a medida que la tecnología evoluciona.

La digitalización supone un aumento en la flexibilización de horarios y lugares, ofreciendo nuevas posibilidades a la actividad por cuenta propia y a un mejor equilibrio de tiempos entre trabajo y dedicación familiar o tiempo para uno mismo.

Pero la digitalización no solo permite que los negocios mejoren su gestión, aumenten productividad y puedan competir en entornos económicos, la digitalización supone perfeccionar los trabajos, perfeccionar los procesos y mejorar los resultados lo que conlleva al ahorro de tiempo.

Para ello es necesario comprender y aprovechar los múltiples beneficios que la digitalización pone al servicio del autoempleo e identificar igualmente los peligros que la digitalización puede suponer en términos de salud, en los tiempos de trabajo y en la propia conciliación familiar y personal. El uso responsable de las soluciones digitales propiciará un crecimiento sostenible y transformará el modelo de trabajo por cuenta propia.

Es necesario analizar cómo afecta la digitalización al trabajo autónomo, cual es el nivel de conocimientos de las personas trabajadoras autónomas, conocer las ventajas y desventajas que esa digitalización aporta no solo a sus negocios sino al uso de su tiempo.

En la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA), estamos comprometidos con el estudio de los tiempos de trabajo, de su racionalización y su vinculación con el trabajo autónomo. Así, en 2019 esta entidad realizó un estudio exhaustivo sobre la racionalización del tiempo, vinculando la misma a las posibilidades de conciliación de la vida familiar y laboral y la igualdad de este colectivo. Según los resultados obtenidos de la encuesta realizada por UPTA, más del 82% de los profesionales tienen jornadas laborales de entre 7 y 10 horas; 6 de cada 10 declara no tener horario flexible. Un 90% de profesionales declara tener bastantes o muchas

dificultades en el cuidado de hijos o familiares; El 80% tiene dificultades en la realización de gestiones personales y el 94% en actividades de ocio y tiempo libre. Al ser preguntados por el “porqué” de esas dificultades, la respuesta mayoritaria (casi el 90%) manifiesta que es por falta de tiempo.

El estudio realizado puso de manifiesto que uno de los principales problemas de las personas trabajadoras autónomas es la falta de tiempo, fundamentalmente, para las gestiones o actividades personales.

La digitalización supone grandes beneficios para el negocio, reducir costes, aumentar la productividad, optimizar recursos y tiempo en la realización de tareas... y como beneficio fundamental, ahorrar tiempo y conseguir una racionalización de los tiempos de trabajo “aprovechando” las herramientas digitales, pero también ante los retos y peligros que ofrece la digitalización en los tiempos de trabajo, es necesario hacer una aproximación a cómo puede afectar a los trabajadores del régimen por cuenta propia. Porque si bien es cierto que España empieza a organizar mejor los tiempos en el trabajo en el régimen general, deja, por ahora, a un lado a los más de tres millones de trabajadores por cuenta propia, y en cambio también necesitan de un marco que les garantice las mismas oportunidades y prevenciones que cualquier trabajador del régimen general.

La Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) en su afán por apoyar el emprendimiento y a las personas trabajadoras por cuenta propia, ha querido acometer este análisis en profundidad, con carácter estatal, sobre la digitalización y los usos del tiempo entre las personas trabajadoras autónomas y como esta transformación digital puede suponer una mejora cuantitativa y cualitativa en la eficiencia del trabajo y en la conciliación profesional, familiar y personal.



II. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

El objetivo general es realizar un estudio sobre la digitalización y su vinculación con los usos del tiempo y cómo la digitalización puesta al servicio del trabajo por cuenta propia puede suponer un cambio de paradigma en los nuevos modelos de trabajo autónomo y como éstos nuevos modelos pueden suponer una mejora cuantitativa y cualitativa en la eficiencia del trabajo, en la conciliación profesional, familiar y personal, y en el aprovechamiento de un tiempo que propiciará hábitos más saludables y de calidad.

Para alcanzar este objetivo general, es necesario:

Una aproximación laboral y normativa en relación con la digitalización y tiempos de trabajo autónomo.

- Analizar las características y ventajas de la digitalización en el trabajo autónomo: (Conectividades y telecomunicaciones, teletrabajo, ciberseguridad...)
- Dar a conocer los peligros que supone la digitalización en el trabajo autónomo (fatiga digital, trastornos del sueño, hiperconexión digital...).
- Fomentar la desconexión digital en España.
- Oportunidades y retos de la digitalización en el trabajo autónomo para un uso del tiempo eficiente y saludable.
- La importancia de la racionalización de los horarios y el riesgo de la pobreza del tiempo. Conocer el uso del tiempo en tiempo de digitalización.
- Aportar recomendaciones y buenas prácticas en base a las conclusiones extraídas del estudio

III. METODOLOGÍA Y ACTIVIDADES REALIZADAS

Tres son las fases que se han planificado para alcanzar los objetivos de este proyecto:

1. Fase documental
2. Fase experimental o trabajo de campo
3. Fase analítica

FASE DOCUMENTAL

Esta primera fase ha sido fundamental para establecer las líneas del proyecto y analizar en detalle la información existente sobre la racionalización de los tiempos de trabajo y la influencia de la digitalización en los mismos y su vinculación con el trabajo por cuenta propia, información recogida a través de estudios previos, documentación, información estadística, análisis y evolución de la normativa al respecto y demás fuentes de información que nos han permitido concretar el ámbito de nuestro estudio y conocer el grado de digitalización de las personas trabajadoras autónomas y cómo influye esta digitalización o falta de la misma en la flexibilización de los horarios del trabajo autónomo.

Los objetivos de esta fase documental son:

- Identificar y localizar fuentes documentales vinculadas con las áreas de la investigación.
- Organizar la información documental y valorar la información disponible.
- Analizar el contenido de las fuentes seleccionadas.

La metodología utilizada para la selección de fuentes será la siguiente:

- Formulación del objetivo: delimitación del campo temático.
- Elección de la información a incluir.
- Delimitación del periodo cronológico.
- Buscar, señalar, describir y clasificar.

En todo este proceso, se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- Actualización y cercanía de los datos.

- Fiabilidad de los datos: prioridad de fuentes validadas previamente en algún proceso de investigación.
- Comparabilidad: prioridad de fuentes documentales que arrojen datos comparables entre sí.
- Accesibilidad: prioridad de fuentes documentales de mayor accesibilidad.
- Compilación, depuración y ordenación de las fuentes documentales consultadas.

Estudio en profundidad de la información contenida en las fuentes seleccionadas.

FASE EXPERIMENTAL

Durante esta fase se ha desarrollado el trabajo de campo, cuyo objetivo ha sido dar respuesta a los diferentes puntos de interés para este estudio y principalmente aportar los datos necesarios para acometer la estructuración y posterior elaboración del informe final del proyecto.

Se han llevado a cabo las siguientes técnicas de investigación:

Metodología cuantitativa:

Se ha elaborado una encuesta con dos tipos de preguntas, dicotómicas y de opción múltiple ya que este tipo de preguntas favorecen la recopilación de datos cuantitativos y procesables. Se ha optado por preguntas concisas, directas, sencillas y rápidas de contestar que nos permiten eliminar la ambigüedad y obtener datos cuantificables y medibles.

Los resultados de estas encuestas nos han permitido obtener una información detallada, exhaustiva y de primera mano sobre el grado de digitalización en los pequeños negocios, la flexibilización de los horarios y la posibilidad de conciliar vida laboral con familiar, la utilización de herramientas digitales y las ventajas e inconvenientes de esas nuevas herramientas, etc., todo ello para conocer su opinión sobre los temas objeto de estudio.

Se han realizado más de 1.933 encuestas a personas trabajadoras autónomas de todo el territorio nacional, de cualquier sector de actividad, edad y sexo.

Para realizar y distribuir las encuestas se han utilizado distintos canales para asegurarnos la máxima participación, así, la encuesta se ha distribuido a través de las redes sociales (Twitter, LinkedIn, Instagram y Facebook), de igual forma, se ha puesto a disposición de las personas interesadas en la web de UPTA España, de sus territoriales y asociaciones sectoriales integradas con libre acceso a los trabajadores de este colectivo, también se han realizado las encuestas de forma presencial y telefónica dada la heterogeneidad y dispersión del colectivo (edad, brecha tecnológica). Para potenciar la cumplimentación de la encuesta, se ha realizado una campaña informativa, bien a través de redes sociales, bien utilizando los encuentros que se han celebrado por este colectivo.

La encuesta recoge cuestiones generales como sexo, edad, sector de actividad, y preguntas más concretas sobre el grado de utilización de herramientas digitales en el trabajo, como afectan estas herramientas a la conciliación laboral y personal, los problemas de la hiperconexión digital y de esta forma conocer la realidad sobre la

Metodología cualitativa:

El objetivo de esta metodología es recoger información significativa con el fin de completar y ampliar la información obtenida en la fase documental y a través de las encuestas realizadas.

Se han realizado cuatro entrevistas en profundidad con un guion previamente establecido para poder realizar un análisis más enriquecedor sobre la opinión, experiencias, necesidades y requerimientos del colectivo objeto del estudio.

La elección de las personas a entrevistar es de vital importancia, es el componente principal del trabajo de campo, de donde proviene la información a analizar. Por ello una exhaustiva elección de los sujetos a entrevistar en una investigación cualitativa es fundamental para garantizar la calidad informativa. Esta selección nace del análisis de la primera fase de la actividad, este análisis nos facilitará los perfiles necesarios para obtener argumentos, conclusiones y propuestas de mejora.

La justificación del empleo de entrevistas es debido a la necesidad de conocer las experiencias y diferentes puntos de vista de los actores implicados, así se ha recogido la opinión de expertos en digitalización, en salud laboral, en conciliación laboral y personal y de los propios protagonistas con los que hemos abordado la realidad de la digitalización y el trabajo autónomo.

La entrevista en profundidad es una herramienta muy útil para profundizar en la realidad social que se pretende estudiar. Esta técnica permite acercarse y escuchar a los actores del objeto de estudio y así obtener un discurso lo más ajustado a la realidad del momento.

FASE ANALÍTICA

En esta última fase se han analizado los resultados obtenidos en las fases documental y experimental.

En la parte documental además de analizar las estadísticas de las diferentes administraciones, se han recogido y analizado las principales conclusiones de los estudios previos realizados por UPTA en 2019 y 2020 sobre racionalización de horarios y en 2023 sobre digitalización todos dirigidos al trabajo autónomo.

Para el análisis de los datos obtenidos a través de la metodología cuantitativa, el procesamiento estadístico se realiza utilizando tablas dinámicas para procesar de manera rigurosa los datos aportados por las personas encuestadas.

Para el análisis de los datos obtenidos a través de la metodología cualitativa, las entrevistas se transcriben íntegras dada la relevancia no solo de las personas entrevistadas sino del valor de sus opiniones.

Una vez realizadas las tres fases en las que se divide la actividad, se ha elaborado este informe donde se recogen los resultados obtenidos en las mismas, una vez analizados los resultados y las opiniones de los expertos, se han elaborado conclusiones y propuestas de mejora.

Repercusión de la actividad

El grado de incidencia directa de este estudio sobre el trabajo autónomo, supondrá, una vez analizada la situación actual en lo referente a la racionalización de los tiempos de trabajo y la digitalización, adoptar las medidas necesarias para favorecer la transformación digital en el trabajo autónomo, así como concienciar a la sociedad y a los poderes públicos de la necesidad de llevar a cabo las medidas ejecutivas y legislativas necesarias para llevar a la práctica las reivindicaciones establecidas a lo largo del proyecto.

Se ha remitido una nota de prensa a las principales agencias de comunicación y a través de las redes sociales facilitando las principales conclusiones del estudio.

Esta fase de difusión es muy importante para lograr una reflexión colectiva sobre la necesidad de racionalizar los horarios a través de las ventajas que ofrece la digitalización.



IV. ANÁLISIS DOCUMENTAL

UNA APROXIMACIÓN A LA DIGITALIZACIÓN, LOS USOS DEL TIEMPO Y EL TRABAJO AUTÓNOMO.

Actualmente nos encontramos en un proceso de transformación donde el concepto de digitalización cobra un especial interés, concepto que se puede definir como la mejora de los procesos, las funciones y operaciones comerciales mediante el uso de tecnología adecuada para incorporar un espacio digital a los negocios.

La Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA España) viene analizando con especial interés todos los detalles de esta transformación profesional y como la digitalización no solo supone un cambio en los procesos y en las operaciones comerciales, sino también un cambio en el uso del tiempo, un aumento en la flexibilización en materia de horarios, ofreciendo nuevas posibilidades a la actividad por cuenta propia y a un mejor equilibrio de tiempos entre trabajo y dedicación familiar y personal.

En 2019 UPTA inicio un análisis sobre la racionalización de los horarios en el trabajo autónomo con el estudio **“La racionalización de los tiempos de trabajo, la conciliación y la igualdad”** que puso de manifiesto que uno de los principales problemas de las personas trabajadoras autónomas es la falta de tiempo, fundamentalmente, para las actividades personales y familiares, falta de tiempo vinculada directamente a las largas jornadas laborales (entre 8 y 10 horas diarias de lunes a viernes y en algunos sectores hasta los sábados) y a la escasez de horarios flexibles. Pero el estudio si reflejaba una predisposición por parte de los trabajadores autónomos a dar más valor al tiempo personal y familiar y avanzar en la conciliación real de los diferentes usos del tiempo y una tendencia a flexibilizar los horarios de trabajo utilizando los mecanismos a su alcance en ese momento, como la flexibilización de horarios de entrada y salida y fundamentalmente el teletrabajo combinado con el trabajo presencial.

La llegada de la Covid19 y la pandemia supuso un auténtico cambio de paradigma en relación con los hábitos cotidianos de la sociedad. A pesar del daño humanitario y económico, la pandemia provocó un cambio en el uso del tiempo y en la implantación de nuevas formas de trabajo, cambios que llevaron a UPTA a realizar en 2020 un nuevo

análisis a través del estudio **“La racionalización de los tiempos de trabajo, la conciliación y la igualdad II. Efectos de la COVID-19 en el trabajo autónomo”**, en el que se puso al descubierto la necesidad del colectivo de personas trabajadoras autónomas de incorporar plenamente el concepto de digitalización en sus vidas tanto en lo profesional como en lo personal.

La pandemia aceleró el impulso de las nuevas tecnologías y en los últimos años ha cobrado especial importancia la digitalización en todos los ámbitos de la vida, muy especialmente en el entorno laboral. Esta aceleración supone cambios, fundamentalmente legislativos, algunos ya realizados y otros pendientes, pero necesarios ya que los trabajadores digitalizados y permanentemente conectados necesitan herramientas para racionalizar sus tiempos de trabajo.

En esta dirección destacan tres instrumentos:

1. El registro de jornada.
2. El teletrabajo
3. El derecho a la desconexión digital.



REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

En el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo se aprobó la regulación del registro de la jornada laboral.

El registro horario “se aplica a la totalidad de trabajadores, al margen de su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores”. Así, las empresas y autónomos con asalariados también están obligados al registro diario de jornada, estando exentos aquellos que no tienen empleados a cargo.

La aprobación del Real Decreto-ley 8/2019 supuso un gran avance para garantizar el cumplimiento de la jornada y los descansos, además de crear un marco de seguridad jurídica tanto para los trabajadores como para los empresarios.

El registro de la jornada laboral se adapta perfectamente a las nuevas formas de trabajo, como son la flexibilidad de los tiempos de trabajo o el propio trabajo a distancia, ya que existen fórmulas tecnológicas que aseguran el cumplimiento del registro del tiempo de trabajo realizado.

En este sentido, ¿qué deben tener en cuenta los autónomos con asalariados?

- **Tiempos de descanso:** la normativa exige que el registro de la jornada incluya todas “las interrupciones o pausas” que realizan los trabajadores y que no se consideran tiempo de trabajo efectivo, como el desayuno o el almuerzo.
- **Disponibilidad:** el documento donde se registra el horario de los trabajadores deberá estar disponible en todo momento para cualquier empleado, representante y por supuesto los inspectores.
- **Periodicidad:** no especifica la periodicidad con la que el empleador debe entregar una copia a cada empleado. No obstante, los expertos aseguran que el negocio sí tiene la obligación de demostrar que se han ido facilitando dichos documentos al trabajador.
- **Privacidad:** conforme a ley de protección de datos, el sistema de registro deberá respetar las recientes actualizaciones de esta ley.

► Conservación de datos: es necesario que el empresario archive la información para una posterior inspección.

Por el contrario, un trabajador autónomo, sin asalariados a su cargo, no tiene que registrarse su propia jornada laboral. A priori, parece lo más lógico, aunque eso puede llegar a superar los límites de la jornada y afectar no solo a la conciliación familiar sino también al riesgo de padecer problemas psicosociales derivados del exceso de trabajo. Según el IV Estudio Nacional del Autónomo (ENA 2023) realizado por Infoautónomos en colaboración con la Universidad de Granada (UGR), el 47,8% de los trabajadores autónomos trabaja de media diez horas o más al día, tan solo un 20,8% de los autónomos se ajusta a la jornada de ocho horas. Estos datos que aun siendo alarmantes son esperanzadores si los comparamos con los datos obtenidos en el mismo estudio (ENA) de 2019 donde el 49,50% de los trabajadores autónomos trabajaba más de 10 horas al día y tan solo un 16% trabajaba ocho horas diarias.

Por tanto, con una jornada laboral que en muchos casos supera las 10 horas diarias, la conciliación laboral y familiar del autónomo parece un reto casi imposible. Así lo considera el 62% de los autónomos que califica de difícil o muy difícil conseguir el justo equilibrio entre la parcela profesional y la familiar.

Así pues, poner un registro de control horario a los autónomos sin asalariados no parece la solución lógica, aunque si sería conveniente establecer unos límites en relación con el tiempo de trabajo efectivo semanal, conjuntamente con todas aquellas acciones que vayan en favor de la racionalización de los horarios que beneficien a un buen equilibrio entre los diferentes tiempos de los trabajadores autónomos y que ya se establecen en el informe de UPTA de 2019 sobre la racionalización de los tiempos de trabajo, la conciliación y la igualdad.

Como conclusión, a raíz de los límites del tiempo de trabajo en relación con el registro de la jornada laboral también habrá que esperar si la anunciada modificación por Ley de pasar de las 40 horas semanales, progresivamente, hasta las 37,5 horas, tendrá alguna repercusión en el trabajo autónomo.

TELETRABAJO

Según la Ley 10/2021 de trabajo a distancia “El trabajo a distancia es la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”.

“Teletrabajo es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”.

El trabajo a distancia, y concretamente el teletrabajo, es considerado por muchos, una de las mejores expresiones de organización del trabajo que se puede aplicar a partir de las facilidades tecnológicas, y como herramienta puesta al servicio tanto del trabajo por cuenta propia como del trabajo por cuenta ajena.

El trabajo a distancia existe desde hace décadas, cuando el ingeniero de la NASA Jack Nilles acuñó el término “teletrabajo” acompañándolo de la idea de llevar el trabajo al trabajador y no al revés.

No fue hasta la pandemia del coronavirus en 2020 cuando se tomó verdadera conciencia sobre la necesidad de trabajar desde casa y se intensificó el debate sobre impulsar este modelo de trabajo frente al presencialismo. Aunque la tendencia parecía decantarse por el crecimiento del trabajo a distancia, la realidad ha sido lo contrario, al menos en España.

Según los datos ofrecidos por Eurostat, en el conjunto de la UE hay un 10% de personas teletrabajando de manera habitual, mientras que en España el porcentaje solo llega al 8%.

La distancia con los países más avanzados en este modelo es bastante amplia, siendo Irlanda la que lidera la tabla con una de cada cuatro personas trabajando desde su domicilio habitualmente. Finlandia (23%), Suecia (18%) y Países Bajos (18 %) son los países que siguen en la lista como potencia del teletrabajo. Para los expertos hay un claro componente cultural que marca la división, aunque los modelos productivos de cada país también influyen de manera importante.

Un motivo por el que en España el teletrabajo no ha tenido el mismo éxito que en otros

países europeos puede ser porque uno de los principales sectores económicos en España es el turismo, nuestro tejido empresarial está formado por pymes y autónomos que no pueden teletrabajar.

¿Hasta qué punto la pandemia ha sido el detonante de cambios profundos en materia legislativa en el teletrabajo en Europa?

Lo cierto es que la pandemia sí que ha tenido efectos legislativos en media Europa a raíz de la COVID19. Un total de 12 países han implementado medidas legales en relación con el teletrabajo. Son Austria, Bélgica, Croacia, Estonia, Grecia, Letonia, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania, Eslovaquia y España. Los cambios legislativos han abarcado, entre otros, los siguientes aspectos: el derecho a solicitar teletrabajo, el derecho a desconectarse y la compensación por los gastos del teletrabajo.

Las nuevas definiciones tienden a seguir la redacción utilizada en el Acuerdo Marco de la UE sobre Teletrabajo. No ha habido una regulación idéntica en cada país sino más bien especificidades que se han plasmado; por ejemplo, en Portugal se ha eliminado el requisito de regularidad mientras que en Rumanía se ha eliminado el requisito de trabajar a distancia un determinado número de días.

En todo caso, la experiencia del incremento del trabajo a distancia, y en particular del teletrabajo, ha actuado como acelerador en un proceso que ya respondía a otros factores de impulso, así como el uso generalizado de las tecnologías como herramienta esencial para el desarrollo de estas formas de trabajo poco incorporadas en nuestro país y que suponen un cambio de paradigma en las relaciones laborales y en su uso del tiempo.

En ese sentido, el Consejo Económico y Social (CES) subraya que el enfoque de la regulación del trabajo a distancia, y más concretamente el teletrabajo, no debe basarse únicamente en la consideración de estos como una medida de conciliación, sino como una forma de organización y de prestación del trabajo, que, entre otros efectos, puede permitir dar cobertura a necesidades de conciliación en términos equiparables a las medidas de esta naturaleza que puedan aplicarse al trabajo presencial, sin que en ningún caso puedan asumirse riesgos de perpetuación de roles y estereotipos de género por esta vía.

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

El derecho a la desconexión está vigente actualmente en nueve países: Bélgica, Croacia, Francia, Grecia, Irlanda (Código de prácticas), Italia, Portugal, Eslovaquia y España. De estos países, sólo Bélgica, Italia, Francia y España había aprobado legislación sobre el derecho a la desconexión antes de la crisis de la pandemia. En todos los casos, el derecho a la desconexión pretende mejorar la salud de los teletrabajadores y otros empleados que utilizan las TIC para trabajar.

En España, la desconexión digital se regula a través del artículo 88 de la Ley Organiza 3/2018 de 5 de diciembre sobre Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales (LOPDG) en el ámbito laboral de los trabajadores y empleados públicos a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. La Disposición Final 13^a de la LOPDG introduce un artículo 20bis en el que se reconoce “el derecho de los trabajadores *“a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de los dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”*”.

La doctrina había advertido que debía de evitarse el peligro de las medidas de prevención de riesgos psicosociales para los trabajadores con uso intensivo de las nuevas tecnologías acabasen integrando el área de responsabilidad social corporativa a partir de la unilateralidad empresarial, reclamando para ello que se reforzase el papel de los representantes de los trabajadores. En la nueva regulación, y siguiendo la estela del ordenamiento jurídico francés, la negociación colectiva se convierte en el ámbito natural de la regulación de la desconexión digital y habrá de precisar su alcance.

Podría entenderse que el derecho a la desconexión digital sólo podrá ejercitarse si está regulado en un convenio colectivo o un protocolo interno, quedando vacío de contenido en caso de que no exista dicha regulación. Se trataría por tanto de un derecho cuya realización se condiciona a su desarrollo en convenio colectivo o acuerdo informal de empresa y, previsiblemente, también en un pacto estatutario o en cualquier otra manifestación de la autonomía colectiva. Sin embargo, la norma no impone un deber de

negociar ni se ha optado por incluir esta cuestión en el contenido necesario del convenio. Así pues, la segunda interpretación entendería que el derecho a la desconexión digital existe de manera absoluta, pero que la negociación colectiva puede matizar ese ejercicio conforme a la naturaleza y objeto de la relación laboral y sector concreto.

Adicionalmente, las instituciones europeas están en proceso de elaboración de un marco regulatorio sobre la desconexión digital a raíz de la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL)).

Como vemos la desconexión digital es un elemento de preocupación en relación con el trabajo asalariado, pero ¿qué pasa con el trabajo autónomo?

El Estatuto del Trabajo Autónomo no hace prácticamente ninguna referencia a cómo tratar la transformación digital en relación con las formas de trabajo por cuenta propia. De hecho, parece razonable que en el momento de su promulgación (2007) no se hiciera muchas referencias dado que entonces había mucho recorrido tecnológico por hacer, si lo comparamos con la situación actual.

Solo se hace una referencia a las nuevas tecnologías. Es en el artículo 27 sobre la política de fomento del trabajo autónomo. Concretamente en su punto i) reza de la siguiente manera:

i) Apoyar a los emprendedores en el ámbito de actividades innovadoras vinculadas con los nuevos yacimientos de empleo, de nuevas tecnologías o de actividades de interés público, económico o social.

En cambio dicha revolución tecnológica ha entrado de lleno de nuestras vidas diarias, en la personal y en lo profesional y en consecuencia es necesario abordar las consecuencias de dicha transformación tecnológica en el trabajo autónomo.

Esta es una de las áreas generales de la Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo (ENDITA) que el Eje 3 lo dirige a “promover la digitalización y modernización del trabajo autónomo” y en concreto la línea de actuación 3.2 dirigida al “impulso de la digitalización dentro del trabajo autónomo”

La Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo 2022-2027 quiere promover la modernización y digitalización de la actividad desarrollada por el trabajo autónomo,

como mecanismos de mejora de su productividad, competitividad y, en definitiva, sostenibilidad en tanto que actividad económica.

¿Pero cómo pueden gestionar las personas trabajadoras autónomas la desconexión digital de su trabajo?

Es difícil que un autónomo no esté permanentemente conectado a su negocio, es el propio trabajador autónomo el que se organiza su actividad, no hay más derecho a la desconexión digital que el que el propio trabajador se administre.

ANÁLISIS Y CARACTERÍSTICAS DE LA DIGITALIZACIÓN EN EL TRABAJO AUTÓNOMO

Como hemos comentado, la digitalización es un concepto muy amplio que se refiere a varios aspectos en el uso de herramientas que tienen en común internet y la conectividad.

El uso de plataformas digitales, el uso de la nube, los mecanismos de pago en línea, las aplicaciones digitales de todo tipo, el uso de la inteligencia artificial, el teletrabajo, el comercio electrónico o herramientas digitales en los procesos de gestión son algunos de los conceptos que están al servicio de las pequeñas empresas y autónomos para mejorar sus propios procesos de gestión, aumento de ventas y ahorro de tiempo, y por tanto, que pueden dar beneficios económicos, sociales y un mejor equilibrio entre los diferentes usos del tiempo.

Para analizar la situación de la digitalización en el trabajo autónomo, UPTA España realizó en 2021 un importante análisis sobre la digitalización de las personas autónomas en España en el estudio **“Análisis del grado de madurez digital de las personas trabajadoras autónomas en España”**

En esencia el estudio de UPTA refleja que el nivel de madurez digital entre los emprendedores y autónomos españoles es más bien bajo o medio. Por tanto, resulta necesario redoblar los esfuerzos en la transformación digital, tanto para su incorporación en las pequeñas empresas como entre las personas emprendedoras que acuden al ecosistema público de apoyo al emprendimiento.

La mayoría de los autónomos y profesionales informatizados se encuentran aún en un nivel de tecnificación medio, y queda mucho por hacer en el camino de la innovación y la

transformación digital, sobre todo en la pequeña empresa.

No obstante, no se puede generalizar dada la heterogeneidad de este proceso en los diferentes sectores y perfiles.

La rapidez y adaptación en el uso de las nuevas tecnologías se está produciendo de manera desigual debido a diversos factores, entre los que hay que destacar: el tamaño de las empresas, la edad de los autónomos y directivos, el sector o las expectativas de negocio.

Se detecta una brecha profunda en cuanto a la adquisición de conocimientos y manejo de las nuevas tecnologías en personas de determinada edad y siguen existiendo actividades, que con poca digitalización pueden sobrevivir, y otras que la única forma de afrontar el presente y el futuro es enganchándose al mundo digital.

Por otra parte, las consecuencias socioeconómicas de la pandemia ocasionada por la Covid-19 han ido obligando a los autónomos y profesionales a reaccionar y adoptar los medios tecnológicos para subsistir y mantener el negocio, si bien, en algunos casos se considera una situación transitoria y obligada. La pandemia les abrió los ojos para ver la necesidad de utilizar medios telemáticos para poder subsistir, y la mayoría se van adaptando cuando ven el peligro o consideran que no tiene otra opción.

Gran parte de ellos todavía lo entiende como un gasto innecesario, a no ser que se imponga como obligatorio o por circunstancias del momento como fue la crisis sanitaria, donde todos los trámites se debían realizar telemáticamente, y es por esta circunstancia, por la que se ha dado un pequeño impulso a la transformación digital en las empresas para poderse adaptar.

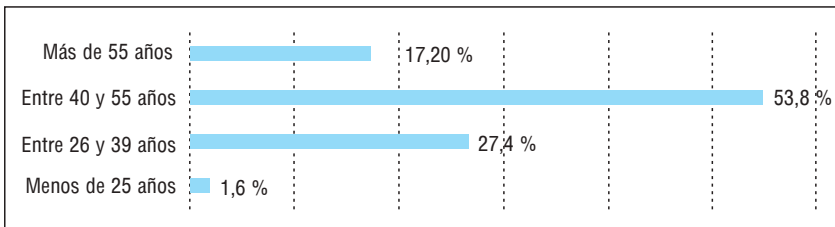
Hay una gran coincidencia en que el uso e implementación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), pasa por ser conscientes de sus beneficios para el negocio en cuanto a productividad y aumento de la visibilidad, pero también apuntan que es necesario realizar un esfuerzo en formación y necesitan de apoyo a través de ayudas para su modernización.

Por tanto, son dos líneas de trabajo para los servicios públicos de apoyo al trabajo autónomo: la concienciación y la formación, no podemos reducir la brecha digital sin ofrecer, dar e implementar formación a los autónomos, además, tienen que concienciarse

de que es algo necesario y bueno para su negocio y que van a tener ayudas para poder actualizarse. Esta concienciación, va supeditada a los costes que les supongan y los benéficos que ellos crean que puedan obtener. Saben su importancia, pero no tienen habilidades, aunque poco a poco, los autónomos de todos los sectores han conseguido implantar estas nuevas tecnologías, ya que se ha testado lo beneficiosas que son.

Para definir la situación del trabajo autónomo en relación con la digitalización primero hay que definir el perfil del trabajador autónomo en España, varón de entre 40 y 55 años con una experiencia en su sector de más de 5 años sin asalariados a su cargo y con una cotización por la base mínima.

Edad media de los autónomos participantes en la investigación propuesta.



Este perfil es muy similar en la mayoría de los sectores de actividad analizados por UPTA en ese estudio. No hay grandes diferencias entre profesionales como abogados, asesorías, servicios de instalación y mantenimiento, servicios empresariales, transporte, etc. y los trabajadores autónomos del comercio, hostelería, o cualquier negocio que tenga un punto de venta o establecimiento.

Perfil del autónomo español (porcentajes)

Variable	Categoría	Porcentaje
Sector de actividad	Profesionales, asesorías, abogados, servicios de instalación y mantenimiento, servicios empresariales, transporte, etc.	55,7 %
	Comercio, Hostelería, o cualquier negocio que tenga un punto de venta o establecimiento.	44,3 %
Número de asalariados	Sin asalariados	61,5 %
	1 asalariado	9,1 %
	Entre 2 y 4 asalariados	14,8 %
	5 o más asalariados	9,1 %

Pero ¿cuál es el grado de implementación de las principales herramientas digitales en el trabajo autónomo?

En base al estudio de UPTA es importante referenciar la digitalización con una triple perspectiva: en primer lugar, desde el punto de vista de la comunicación con sus clientes, en segundo lugar, desde la óptica de la prestación de servicios y finalmente desde la venta de productos y servicios.

En relación con la primera, el colectivo de autónomos del comercio, la hostelería y otros establecimientos no destacan por el uso de aplicaciones digitales en aspectos relacionados con la comunicación con sus clientes.

Por lo que se refiere al uso de herramientas digitales como forma de prestar servicio o vender productos, la amplia mayoría (88%) de autónomos con puntos de venta, no usan aplicaciones para reservas en su establecimiento, así como pedidos o compras a domicilio.

De hecho, el uso de estas aplicaciones, por parte de los clientes, son cada vez más comunes y muchas páginas web están actualmente ocupando un espacio que podría ser del propio negocio o autónomo si fuera capaz de ofrecer ese servicio dentro de su web, con el consiguiente ahorro en intermediación de terceros.

Hay, por tanto, recorrido a hacer, en lo que se refiere a la utilización de aplicaciones de gestión de pedidos a proveedores de forma online, aplicaciones de valoraciones como Tripadvisor, aplicaciones que empleen códigos QR, así como aplicaciones de reservas o pedidos del tipo Booking o Glovo.

Finalmente, en lo que se refiere al uso de herramientas digitales en la venta de productos y servicios, si hablamos de profesionales vinculados a la hostelería, al comercio y a otros puntos de ventas, el 91% de estos reconocen que la digitalización constituye un impulso para su negocio y la percepción promedio es bastante alta, siendo de 4,1 en una escala de importancia de 1 a 5. A pesar de esto, solo la mitad de estos profesionales tiene digitalizado uno o varios aspectos de su negocio, y el resto, reconocen que no han implantado aún la digitalización de la gestión.

Con respecto a la externalización de la digitalización de su negocio, los resultados muestran que las dos terceras partes aproximadamente (68,1%) del sector de

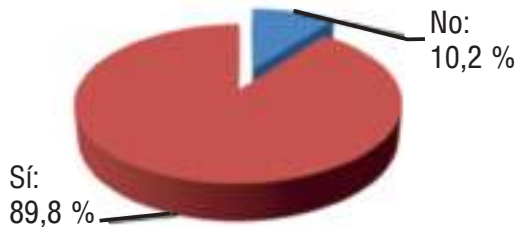
comercio/hostelería prefieren formarse y ocuparse del desarrollo de la parte online de su negocio, frente a un tercio que prefiere externalizar esta tarea.

Externalización de la digitalización

Respuestas	Porcentaje
Prefiero contratar un profesional que me ayude	31,9 %
Prefiero ocuparme de la parte online de mi negocio	68,1 %

De manera que sería recomendable el fomento de la digitalización para mejorar la efectividad de los servicios del colectivo dentro de los altos niveles de competitividad que se están implantando en el mercado.

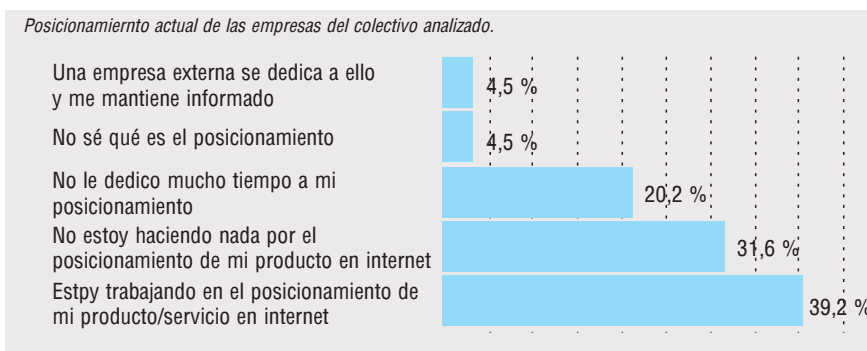
En cuanto a sectores de servicios profesionales como asesorías y abogados o el sector transportes, hay que decir, que la gran mayoría considera que la digitalización ha mejorado la experiencia de sus clientes (89,8%), frente a un 10,2% que considera que no la ha mejorado, tal como vemos reflejado en el grafico siguiente



Con respecto a la externalización de esta digitalización, como en el caso anterior, los resultados muestran que el 77,8% del sector de profesionales prefieren formarse y ocuparse del desarrollo de la parte online de su negocio.

Respuestas	Porcentaje
Prefiero contratar un profesional que me ayude	22,2 %
Prefiero ocuparme de la parte online de mi negocio	77,8 %

En relación con el posicionamiento en internet el nivel de digitalización del sector del comercio, hostelería y otros, se observa que menos de la mitad de los trabajadores autónomos se encuentran trabajando en el posicionamiento de su producto/servicio en Internet, pero la otra mitad reconoce no estar haciendo nada en esta materia o simplemente que no le dedica tiempo a ello.



Aun siendo porcentajes similares y encontrarse divididos casi a partes iguales, el número de participantes que no hacen nada en esta materia es preocupante, ya que al menos tres cuartas partes deberían estar dentro de esta práctica para poder considerarlo como colectivo digitalizado.

Siguiendo con datos del estudio realizado por UPTA, en el grupo de profesionales del sector servicios, más de la mitad de los encuestados no usa ninguna aplicación online para gestionar citas con los clientes, lo que dificulta en cierta medida la mejora de su actividad. Indudablemente la gestión online con clientes ahorra tiempo y recursos, reduce costes de personal y facilita una rápida respuesta ante necesidades del cliente.

En relación con el uso de redes sociales como herramienta que ayuda al posicionamiento digital, se observan diferencias entre ambos colectivos.

Concretamente, en el sector de profesionales, se aprecia un menor uso generalizado de estas redes que en el caso del sector comercio/hostelería.

Posiblemente es debido a que el comercio con punto de venta ha encontrado en las RRSS una publicidad barata, de proximidad y confianza, aparte de un medio que domina, pues habitualmente también lo usa de manera particular. Sería recomendable la mejora de la formación sobre este tipo de herramientas para conocer las ventajas de estas y valorar su uso en la estrategia de comunicación de cada trabajador autónomo.

En relación con el marketing digital, en España todavía hay bastante margen de mejora de manera que sería importante dar a conocer las ventajas que este tipo de acciones tienen en la estrategia digital de los trabajadores autónomos españoles, y especialmente entre el grupo de aquellas micropymes con punto de venta.

En general, son pocos los trabajadores autónomos de los sectores relacionados con el comercio, la hostelería y otros negocios con puntos de venta los que han contratado publicidad para dar a conocer su negocio en Internet.

El principal soporte de pago publicitario usado en internet es la publicidad en buscadores o enlaces patrocinados, seguido de la “publicidad display” o inserción de banners en webs, teniendo en cuenta que las razones por las cuales no realizan publicidad pagada son tales como que no se dispone de la formación necesaria, el propio coste de la inversión o la falta de necesidad, esto sugiere que hay un desconocimiento de los medios que existen para rentabilizar la inversión publicitaria en internet y que debido a esto, entienden que no hay necesidad de esta publicidad para su negocio o directamente se opta por contratar la publicidad más tradicional.

En cuanto al e-commerce se refiere, alrededor del 75% de las personas trabajadas autónomas realiza actividades de venta online.

En este aspecto, el e-commerce es una de las cuestiones que están más maduras en cuanto al uso y utilidad, aspecto que debido al incremento de las ventas online durante la pandemia y al hecho de que tradicionalmente la venta online representa para muchos un importante canal de facturación directa, tiene además un potencial de crecimiento por su rápido retorno de la inversión, por tanto, se debería incidir en campañas que fomenten el uso de plataformas específicas de venta o formación en programas de gestión de webs con pasarela de pago.

Finamente en relación con la digitalización administrativa y fiscal hay que decir que todavía queda un largo recorrido en lo que respecta al uso de plataformas o herramientas para sus gestiones administrativas lo que indica aún queda tiempo para la completa integración del colectivo en el camino de la digitalización de estas gestiones.

Entre los motivos mayoritarios por los que autónomos no tienen sus gestiones administrativas/fiscales digitalizadas, son, entre otros: la ausencia de necesidad por parte del colectivo, la falta de formación y la elevada inversión que supondría.

Para finalizar el análisis del grado de madurez digital de las personas trabajadoras en España, acudimos al Estudio Nacional del Autónomo (ENA 2023), publicado en septiembre de 2023 y realizado sobre una muestra de 1759 autónomos. Estudio elaborado por Infoautónomos y la Universidad de Granada, donde se recoge, en el punto 6, la digitalización del autónomo con las siguientes conclusiones:

- 9 de cada 10 autónomos consideran fundamental una conexión a internet para poder llevar a cabo su actividad.
- Un 60%, cuenta con una página web para su negocio, pero solamente un 14,4% vende sus productos o servicios de forma exclusivamente online. En este sentido el 22,9% la emplea de forma conjunta para otras actividades junto con la propia venta y el 62,7% no la emplea para actividades relacionadas con la venta.
- Más de la mitad de los autónomos ya cuenta con perfiles en las redes sociales corporativas de su propio negocio.
- La red preferida por los autónomos es Facebook (42,47%), seguida de Instagram (41,93%) y WhatsApp (33,55%).
- Casi tres de cada cuatro autónomos (72,70%) no cuenta con ningún software de gestión de clientes para el control y seguimiento de su actividad.
- Casi el 60% de los autónomos ha realizado alguna acción de comunicación en Internet. Principalmente han empleado las redes sociales (45,24%), seguido de acciones SEM en Google (32,29%) y finalmente de banners en otras webs (5,30%).

Como podemos observar, las conclusiones sobre la digitalización de los autónomos contenidas en el ENA 2023 coinciden, en su gran mayoría, con los datos analizados a lo largo de este capítulo sobre la digitalización del trabajo autónomo.

Una vez hecha esta aproximación a las características de la digitalización en el trabajo autónomo, es importante reflejar también los hábitos desde la perspectiva de los consumidores. Los avances tecnológicos y la adopción de dispositivos móviles ha cambiado la forma en que consumimos productos y servicios. Los autónomos y las pymes deben adaptarse a estos nuevos hábitos de consumo para ofrecer servicios personalizados, canales de comunicación eficientes y una atención al cliente exclusiva

PELIGROS QUE SUPONE LA DIGITALIZACIÓN EN EL TRABAJO AUTÓNOMO

Una vez analizadas las características y el grado de digitalización del colectivo de personas trabajadoras autónomas, es necesario analizar y dar a conocer los riesgos y los peligros que supone la digitalización en el trabajo autónomo.

La progresiva digitalización genera cambios en nuestra forma de trabajar y en el tiempo que destinamos a nuestra actividad, las nuevas tecnologías aparecen, en principio, para la mejora de nuestro tiempo de trabajo, para ganar tiempo utilizando los instrumentos digitales que sin ellos nos llevaban a destinar tiempo en desplazamientos, colas o cumplimentar papeleo. Este ahorro de tiempo y sobre todo esta mejora en nuestra capacidad de eficiencia se pone al servicio de la productividad.

Pero el uso de las tecnologías también puede ser un peligro en el trabajo autónomo. De hecho, el concepto hiperconexión digital es relativamente nuevo y se produce al mismo ritmo que el auge tecnológico sin precedentes. Según un estudio publicado en la prestigiosa revista *Psychological Science*, la necesidad de estar conectado permanentemente a internet y a redes sociales es más irresistible que la de fumar un cigarrillo, beber alcohol o tener sexo.

No hay definición científica ni legal de la hiperconexión digital como no la hay de la desconexión digital pero lo que sí hay es una realidad aplicable tanto al mundo de las relaciones laborales como de las personales. Estamos hablando de una necesidad de estar conectado en todo momento a internet, de tener adicción a las diferentes redes sociales.

Según un informe del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo el hecho de estar permanentemente conectado provoca agotamiento mental, insomnio, mal humor,

desmotivación, irritabilidad, falta de energía y menor rendimiento. Según datos publicados por la consultora IPSOS, el 65% de los trabajadores reconoció que su empresa le llamaba fuera del horario laboral. Entre los directivos, la cifra se disparaba hasta el 90%, mientras que el 98% de los trabajadores reconocieron enviar emails de noche o en fin de semana, un 53% que se levantaba mientras comía por una llamada de trabajo y tan solo un 3% que no enviaba emails de trabajo en sus vacaciones o en relación con el teletrabajo. Un 30% de las personas que teletrabajan tiene dificultades para desconectar y sus jornadas laborales se alargan.

Pero estos riesgos no se dan solo en el trabajo por cuenta ajena, en los trabajadores autónomos a su hiperconexión laboral habitual se une la hiperconexión digital.

- **Prolongación del tiempo de trabajo** y realización del trabajo en horarios inusuales (noche, fin de semana etc.) debido a la conectividad permanente y al uso inadecuado de las herramientas digitales.
- **Dificultades para conciliar la vida familiar y laboral:** los largos periodos de conexión tecnológica, sumados a la realidad del teletrabajo, puede suponer una supresión de los límites entre la vida personal y profesional.
- **Aumento de las interrupciones** en el desarrollo del trabajo, en especial en el uso del correo electrónico.
- **Realización de tareas en “periodos de espera”** o “tiempos muertos” (entre desplazamientos y/o viajes) que antes eran “inactivos” ya que no se podía realizar el trabajo sin estar presente en la oficina y ahora es posible esa conexión.
- **Asincronismo temporal** para interactuar con otros trabajadores ubicados en países con diferentes franjas horarias, lo que incide en la jornada profesional prolongando o adelantando el comienzo de esta.
- **Conectividad permanente:** no diferenciar entre la conectividad y disponibilidad, lo que supone una prolongación del tiempo de trabajo.
- **Problemas con los tiempos de descanso:** es necesario evitar los aparatos digitales dos horas antes de dormir. Los aparatos digitales en general, son enemigos del sueño por dos motivos: emiten luz que engañan a nuestro cerebro si los utilizamos en las horas

previas al sueño, le dicen a nuestro cerebro que es de día y por lo tanto, nuestro cerebro deja de segregar melatonina, que es la neurohormona básica para poder dormir.

► **Problemáticas de salud mental y riesgo psicosocial:** las consecuencias derivadas del llamado presencialismo digital pueden generar diferentes problemáticas vinculadas con la salud mental. En todas ellas la mala gestión del tiempo, la sensación de estar permanente conectado a una realidad profesional, la sensación de soledad, entre otras, generan diferentes situaciones que pueden afectar a nuestro estado emocional.

Uno de los principales riesgos psicosociales es el síndrome de Burnout o trabajador quemado. Dicho síndrome que según la OMS afecta también a los trabajadores autónomos, ya que sufren el desgaste emocional provocado por una sensación permanente de estrés. El burnout afecta a trabajadores de todo el mundo. Se calcula que entre un 10 y un 20% están aquejados por esta dolencia y que de estos entre un 2 y un 5 % lo sufren con niveles de gravedad. Las causas son diversas, y entre ellas la OMS cita: mala gestión laboral; ausencia de seguridad; falta de protección de la salud; falta de comunicación; carencia de responsabilidades; pérdida de objetivos; rigidez en las normas y horarios... y un largo etc.

Muchas de las causas citadas anteriormente se dan en los trabajadores autónomos, pero el problema no es igual en estos profesionales que en el resto de trabajadores. En los autónomos el desgaste ocupacional provoca sentimientos de falta de energía, distancia con respecto al trabajo y poca eficacia profesional.

El burnout afecta más a quienes se encuentran muy comprometidos con su trabajo, que suelen ser los autónomos emprendedores que han luchado tanto por salir adelante, y es una enfermedad que puede tardar en manifestarse entre cinco y ocho años. En España no se encuentra reconocido como una enfermedad profesional, de momento, aunque su inclusión de la OMS es el primer paso.

Ante tal situación, ¿los profesionales autónomos están preparados para asumir los retos de la digitalización?, ¿La pandemia ha facilitado un salto en el tiempo en el aprovechamiento digital?

Parte de esta repuesta ya la expuso nuestra organización a través del informe elaborado en 2020, “La Racionalización de los tiempos de trabajo, la conciliación y la

igualdad II. Efectos de la COVID-19 en el trabajo autónomo”. Ya en aquel estudio UPTA alertaba de los riesgos de pasar del trabajo presencial al “presencialismo digital” y advertía que este proceso de digitalización exigía de mejores herramientas y normativas específicas para garantizar una desconexión digital efectiva sin interferencias con la vida personal y familiar.

Para combatir todos estos riesgos derivados de la transformación digital que hasta ahora hemos expuesto, debemos trabajarlo desde la propia educación. Por eso uno de los puntos de actuación debe ser en la escuela.

La Ley Orgánica de Educación (LOMLOE) en España incluye medidas para la digitalización en el ámbito educativo, fomentando el uso de tecnologías en la enseñanza y promoviendo la incorporación de herramientas digitales en los procesos educativos.

Nuestra actual ley educativa destaca su importancia en el camino de la promoción en la transformación digital educacional, mediante las siguientes medidas fundamentales:

- La promoción de la competencia digital.
- La adaptación de los currículos a la era digital.
- La inclusión de contenidos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el ámbito educativo.
- Garantizar la igualdad de acceso a las oportunidades digitales en el contexto educativo.

Si nuestro objetivo es formar a personas competencial e integralmente de manera óptima, será imprescindible comenzar desde las edades más tempranas de su crecimiento. La infancia es la primera fase de desarrollo, sobre la que se debe incidir, para cimentar un futuro brillante. La escuela debe trabajar por lo tanto y programar sus enseñanzas, desde el ambicioso objetivo de dotar a nuestros jóvenes con las herramientas y estrategias adecuadas en dirección a su evolución, ayudándoles a labrar su propia personalidad y orientación profesional.

La brecha en la digitalización es un aspecto para tener muy en cuenta. Es crucial abordar la disparidad de acceso a la tecnología y garantizar que todas las escuelas y docentes tengan acceso equitativo a recursos digitales. Esto implica considerar aspectos como la conectividad, la disponibilidad de dispositivos y la formación adecuada para

docentes y estudiantes.

La pedagogía de la digitalización en edades tempranas se centra en integrar de manera consciente las tecnologías. Este hecho implica no solo el tener acceso a los mencionados dispositivos, se debería dar un paso más y proyectar en nuestras aulas un enfoque educativo que fomente habilidades críticas en todos ellos, aspectos imprescindibles e ineludibles como la alfabetización digital, el pensamiento crítico y la creatividad.

Es de suma importancia preparar a los jóvenes para ser capaces de utilizar la tecnología de manera informada y responsable por sí mismos. El ideal sería moldear a las personas que se van a incluir en el ámbito laboral en un futuro no muy lejano, evitando que se conviertan en “rehenes potenciales” del avance tecnológico. Permitiéndoles de esta manera, poder decidir y aprovechar sus beneficios de manera positiva.

Es necesario trabajar desde la educación y la promoción en equilibrio entre el mundo digital y el “offline”. Crear y perfilar nuevos escenarios en los que se promueva y cultive un uso consciente y equilibrado de la tecnología, consiguiendo evitar de esta manera, la dependencia perjudicial a la que nos referimos.

Huyendo del paradigma que puede provocar en el día a día, llegar a convertirnos en “esclavos” de la digitalización, se sugieren los siguientes objetivos para trabajar desde las primeras edades del desarrollo de una persona:

a) **Desarrollar la Alfabetización Digital:** Fomentar habilidades básicas y críticas para entender, evaluar y utilizar la tecnología de manera efectiva desde una edad temprana.

b) **Promover el Uso Responsable:** Enseñar principios éticos y prácticas de uso responsable de la tecnología, incluyendo la importancia del respeto en línea y la privacidad digital.

c) **Establecer Límites de Tiempo de Pantalla:** Definir y aplicar límites adecuados para el tiempo frente a pantallas, equilibrando la interacción digital con otras actividades físicas y sociales.

d) **Fomentar la Creatividad Digital:** Estimular la creatividad a través de herramientas digitales, permitiendo a los niños explorar, experimentar y expresarse de

manera innovadora.

e) Incluir Contenidos Educativos Digitales: Integrar recursos digitales en el currículo educativo para fortalecer la enseñanza y aprender a utilizar la tecnología como una herramienta educativa.

f) Promover la Colaboración en Línea: Enseñar habilidades de colaboración digital y trabajo en equipo, preparando a los niños para interactuar positivamente en entornos en línea.

g) Fomentar el Pensamiento Crítico: Desarrollar la capacidad de analizar información en línea, cuestionar fuentes y discernir entre contenido veraz y engañoso.

h) Brindar Formación a Padres y Educadores: Capacitar a padres y educadores sobre el uso adecuado de la tecnología, permitiéndoles guiar y apoyar a los niños en su experiencia digital.

i) Crear Conciencia sobre el Equilibrio: Educar sobre la importancia del equilibrio entre el mundo digital y las actividades fuera de línea para evitar una dependencia excesiva.

j) Adaptarse a Avances Tecnológicos: Mantenerse actualizado sobre las tendencias y cambios tecnológicos, asegurándose de que la educación infantil evolucione con responsabilidad y adaptabilidad.

Pero el reto no es solo para los alumnos, sino que el reto es conseguir también adultos digitalmente competentes. Si el alumnado a través de todas las etapas previas escolares, es capaz de formarse sistemática y paulatinamente en la adquisición e interiorización de todos estos procesos y mecanismos digitales de aprendizaje, daremos un paso muy importante hacia la eficiencia y desempeño futuro en este campo. Consiguiendo en definitiva, adultos digitalmente competentes. Será por lo tanto imprescindible, no obviar ninguna época del desarrollo de la persona en dicha iniciación y aprendizaje, por muy adelantada que pudiera parecer a nuestros ojos.

Una digitalización óptima en el ámbito laboral, actuará como un mecanismo de producción clave en cuanto a eficiencia, productividad al transformar y mejorar los procesos de producción y colaboración en el entorno, así como en cuanto a agilización de procesos se refiere.

Factores y aspectos clave que deberían formar parte de ella:

- Automatización de procesos: Utilizar tecnologías digitales para automatizar tareas repetitivas, aumenta la eficiencia y reduce errores.
- Colaboración en línea: Las herramientas digitales permiten la colaboración en tiempo real, conectando equipos distribuidos y mejorando la comunicación.
- Análisis de datos: La digitalización proporciona acceso a grandes cantidades de datos, permitiendo análisis profundos para tomar decisiones informadas y mejorar la eficacia.
- Teletrabajo y movilidad: Facilita la movilidad de los trabajadores, permitiéndoles acceder a información y realizar tareas desde cualquier lugar; lo que puede aumentar la productividad.
- Optimización de la cadena de suministro: La digitalización mejora la visibilidad y gestión de la cadena de suministro, reduciendo costos y mejorando la eficiencia logística.
- Innovación continua: Facilita la incorporación rápida de nuevas tecnologías y métodos de trabajo, permitiendo a los establecimientos mantenerse competitivos en un entorno cambiante.

Para conseguir una digitalización efectiva, con el propósito de ahorrar tiempo en el trabajo, es esencial adoptar enfoques razonables y utilizar los mecanismos que lo fomenten y potencien:

- Identificación de Prioridades: Es importante enfocar el trabajo en digitalizar procesos o tareas que consuman más tiempo y que puedan beneficiarse significativamente de la eficiencia digital.
- Formación y Adopción: Proporciona capacitación adecuada a los trabajadores para asegurar que comprendan cómo utilizar las nuevas herramientas digitalizadas de manera efectiva.
- Selección de Herramientas Apropriadas: Elegir herramientas que se adapten a las necesidades específicas del negocio y que sean intuitivas para su uso diario.
- Automatización Estratégica: Identifica áreas propicias para la automatización, como la gestión de correos electrónicos, tareas administrativas repetitivas, o procesos de informes.

► Integración de Sistemas: Asegurar que las herramientas digitales se integran entre sí para evitar la duplicación de datos y facilitar la transición de información de una tarea a otra.

Es suma, es ya un hecho constatado que la digitalización, cuando se implementa de manera razonable y enfocada en ahorro de tiempo, puede mejorar significativamente la eficiencia laboral y permitir que los trabajadores se centren en tareas más estratégicas.

Definitivamente este proceso, ha transformado los tiempos de trabajo, brindando flexibilidad, pero también ha supuesto grandes desafíos en cuanto a desconexión se refiere. Para solventarlos y poder mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, se deberá tender a establecer un marco de trabajo que potencie y contribuya significativamente a una mejor calidad de vida y rendimiento:

- Estableciendo horarios definidos: Definir claramente el tiempo de trabajo y descanso para evitar el “estar siempre” disponible.
- Utilizar herramientas de productividad: Apoyarse en aplicaciones que ayuden a organizar tareas y optimizar el tiempo.
- Comunicación efectiva: Establecer expectativas claras con el equipo de trabajo sobre la disponibilidad fuera del horario laboral, para reducir la presión de responder de inmediato.
- Pausas programadas: Incluir pausas cortas durante el día para mantener la concentración y prevenir el agotamiento.
- Espacios dedicados: Si es posible, designar un lugar específico para trabajar y separar físicamente el espacio laboral del personal.
- Autoevaluación: Regularmente reflexionar sobre la carga de trabajo y ajustar los métodos para mejorar la eficacia y reducir el estrés.

TUE

20

WED

21

THU

22

FRI

23

Stretch

7:30 - 8:45 devotional

gym- legs + glutes
8:15 - 9:15am

Stretch

WAKE UP, 8am

- morning read, 8:30
- 8:30 - 9:45 devotional
- write to do list, 9:15am

Stretch

WAKE UP, 8am

- morning read, 8:30
- 8:30 - 9:45 devotional
- Write to do list, 9:15am

Stretch

WAKE UP, 8am

- morning read, 8:30
- 8:30 - 9:45 devotional
- Write to do list, 9:15am

central with post orders
hambola
9:45am - 6:30pm

gym- glutes + legs
10:30am - 12pmgym- shoulders + chest
10:30am - 12pmgym- glutes + legs
10:30am - 12pmgo to harrow
12 - 1pmshower + get ready
12:15 - 1:15pmshower + get ready
12:15 - 1:15pmbrunch
1 - 2:15pmvisual basic
1:15 - 3:15pmvisual basic
1:15 - 3:15pmpost prep
2:15 - 3pmpt
3 - 4pm

RETOS DE LA DIGITALIZACIÓN PARA UN USO DEL TIEMPO EFICIENTE Y SALUDABLE

Conseguir una distribución equilibrada, corresponsable, eficiente y saludable en los diferentes usos del tiempo, a través de la racionalización de los horarios, fue la base de los estudios realizados por UPTA en los años 2019 y 2020. Dos estudios que nos permitieron identificar qué nivel de avances se había logrado, teniendo en cuenta que entre los dos estudios el mundo vivió unos de los episodios que más han alterado los hábitos cotidianos de la población a nivel mundial.

Pasados tres años de la irrupción de la COVID-19, hemos constatado la importancia que tiene la digitalización en todas las facetas de la humanidad. También en lo que se refiere a toda la economía y por tanto también en la realidad del colectivo de autónomos, ya que también son protagonistas de dicha revolución digital. Porque el mundo en el que vivimos está cada vez más marcado por el avance de las nuevas tecnologías. Porque la digitalización ha irrumpido en nuestras vidas de manera irreversible, transformando no solo la forma en que vivimos, sino también la manera en que hacemos negocios. En este fascinante viaje, la digitalización se erige como la piedra angular del éxito emprendedor.

Por tanto, la digitalización seguirá siendo uno de los principales retos para el colectivo de autónomos en los próximos años y un componente imprescindible de nuestro día a día que obligará a ir modificando nuestros hábitos profesionales. Porque dicha tecnología digital se está implantando a velocidad de vértigo en el conjunto de la economía, afectando a la producción, el consumo y a la propia organización y gestión de las empresas y llegando a todos los territorios ya que nos permite tener negocios donde prácticamente no existan las fronteras físicas, donde se puede llegar a clientes de todo el mundo con un solo clic, donde la automatización de tareas nos libere de la verdadera innovación. Este es el mundo que está gestando la digitalización.

Muchas empresas, especialmente pymes y pequeños negocios, tienen por delante el reto de abrazar la digitalización para asegurar su prosperidad y crecimiento dentro del mercado.

La digitalización puede mejorar la productividad del autónomo, automatizando tareas que de manera manual llevarían mucho más tiempo e, incluso, ayudando a globalizar sus productos y servicios. Sirve, también, para agilizar procesos internos y mejorar

notablemente la experiencia del consumidor, quien puede comunicarse más ágilmente. Gracias a la digitalización, además, el colectivo de autónomos puede mejorar sus herramientas de teletrabajo, una opción cada vez más valorada, que también verán incrementada su productividad.

La digitalización está llevando consigo procesos de transformación de la forma de trabajar de muchos trabajadores autónomos. En la segunda parte del estudio de UPTA sobre la racionalización de los tiempos de trabajo, poco tiempo después de finalizar la parte más intensa del coronavirus, ya indicábamos que ciertas herramientas digitales se habían incorporado de golpe sin casi formación alguna, en un país con relativamente poca cultura digital. Se utilizó de cualquier manera, pero al fin y al cabo se utilizó. Y es que la necesidad de seguir trabajando, de poder estar conectados, facilitó el uso de esas nuevas tecnologías. Hoy esas tecnologías han mejorado muchísimo, tanto en cantidad de oferta como en sofisticación. El trabajo a distancia, por ejemplo, hoy en día, forma parte de la realidad de muchas profesiones y sectores en donde el trabajo autónomo tiene mucha presencia. El trabajo en remoto en general ha provocado que muchas familias hayan buscado mejores espacios para poder teletrabajar en las casas y ha ayudado también a que sigan proliferando los espacios de coworking, por ser espacios no solo para trabajar sino para estar mejor conectado con otras personas. De hecho, España fue de los países pioneros en donde proliferaron dichos espacios para compartir servicios y en donde principalmente los que utilizaban estos servicios eran sobre todo profesionales independientes, autónomos, freelances que veían en la oficina compartida una opción más económica frente al alto coste de mantener un establecimiento comercial a pie de calle o una oficina tradicional. El año 2021 se batieron récords de contrataciones de coworking, dado que el sector inició un despegue en la etapa posterior a la Covid-19 con más mecanismos de flexibilidad laboral y profesional y la oportunidad de trabajar en remoto desde cualquier punto de la zona geográfica.

La parte social o el networking es un factor clave. Además de la comunidad interna de cada espacio compartido, de la que el trabajador autónomo puede formar parte y le permite interactuar en persona en su día a día con otros colegas, las nuevas tecnologías han favorecido la construcción de redes entre diferentes coworkings, incluso a nivel internacional, favoreciendo la proyección de las ideas y proyectos hacia el exterior.

Otro de los retos de la digitalización es que pueda ser accesible para el conjunto de la población y ofrezca así oportunidades en las zonas rurales. Según datos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, el 16% de la población española está empadronada en municipios de tipología rural, es decir unos 7'57 millones de personas. De TODOS ellos un alto número, concretamente 2'4 millones, aún tiene que enfrentarse a problemas como la falta de acceso a Internet de al menos 100 megabits por segundo. Esto significa que se ha avanzado mucho, sobre todo después de la pandemia pero que aún queda camino por recorrer para reducir esta brecha digital entre zonas rurales y urbanas y fomentar la igualdad de oportunidades.

La conectividad es clave para garantizar el desarrollo de los territorios rurales de forma sostenible tanto económica, como social y medioambientalmente, reduciendo la brecha digital, fomentando la capacitación digital e impulsando el desarrollo de la actividad económica y empresarial a través de lo anterior.

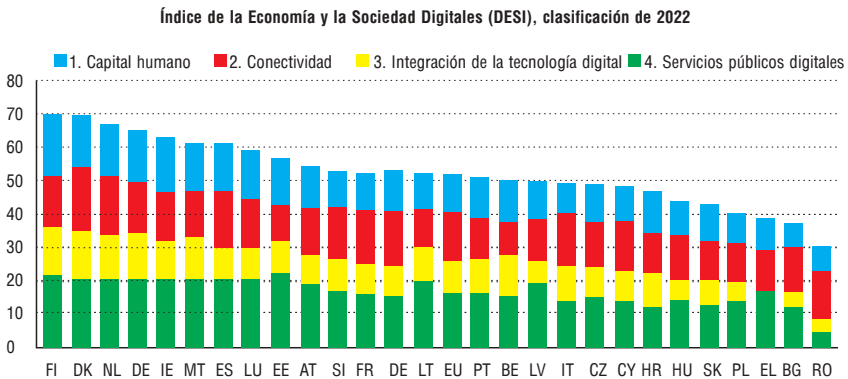
También es necesario por parte de los poderes públicos que implanten programas de concienciación y acompañamiento para que los habitantes y las empresas de estos territorios puedan gestionar el cambio e interiorizar todos los beneficios asociados que puede reportarles. Para conseguir que la tecnología también esté al servicio de todos los territorios sin excepción.

Y es que la digitalización es, hoy en día, la gran oportunidad del tejido empresarial rural, ya que gracias a ella no sólo podrán hacer más eficientes algunos procesos, sino también dar a conocer sus productos y servicios a un público más amplio y entrar en el mundo de la comercialización global, lo que puede llegar a representar en muchos casos su salvavidas.

En términos de comparación con los otros países de Europa, se puede afirmar que hoy España ha hecho los deberes. Si medimos a escala europea cual es el grado de digitalización por países veremos que estamos en una posición más favorable. Para evaluar los avances en la digitalización la Comisión Europea utiliza el Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (DESI), que mide el progreso de los países miembros de la UE hacia la digitalización a través de cuatro indicadores clave: conectividad, capital humano, integración de la tecnología digital y servicios públicos digitales.

Este informe permite analizar la evolución de los países en cuanto a digitalización. El

índice DESI clasifica a cada país de la UE según su nivel de digitalización y analiza sus avances relativos en los últimos cinco años tomando en consideración su punto de partida.



En el informe publicado en 2022, España ocupa el puesto número 7 de los 27 Estados miembros de la Unión Europea, escalando dos puestos con respecto a los resultados obtenidos en el 2021. Estos resultados nos sitúan por delante de Estonia, Alemania, Francia, Austria, Italia, Portugal y otros 14 Estados miembros.

El informe destaca la mejora en los cinco indicadores mencionados anteriormente, en los cuales se puede apreciar especial avance en lo que se refiere a la integración de la tecnología digital (puesto 11, avanzando cinco puestos con respecto al 2021), servicios públicos digitales (puesto 5, dos por encima que en el 2021) y capital humano (puesto 10 frente al 12 en el 2021). Además, España sigue siendo uno de los países líder de la UE en cuanto a la conectividad, ocupando el puesto número 3 por segundo año consecutivo.

Parte de la confección de esta posición en el grado de digitalización a nivel europeo se explica por la implantación del llamado Kit Digital. A partir de los fondos europeos con financiación de los Next Generation, se erige en España el kit Digital, por el que se están destinando más de 3.000 millones de euros para la digitalización de autónomos y pymes de entre uno y 49 empleados. Estas ayudas se pueden solicitar en tres convocatorias, dependiendo del número de empleados de la empresa, y tienen una duración de 12 meses.

El aumento de la inversión en marketing digital, redes sociales, creación de páginas web, tiendas online o campañas en Google Adwords o Facebook Ads crece de un año para otro, aunque de forma desigual según el sector (el sector servicios es el más digitalizado).

La herramienta digital más usada entre los autónomos es el email, según un estudio elaborado por Vodafone (Análisis de la digitalización de autónomos y pymes. España (2016). Luego le siguen la ofimática (Word, Excel, etc.), la mensajería instantánea, el calendario y los programas de gestión de clientes y productos.

El dispositivo más utilizado, con diferencia, es el smartphone, tal y como señalábamos anteriormente, seguido del PC / Mac. Con más distancia le siguen el TPV/Datáfono y la tablet.

En ese sentido, el programa Kit Digital permitirá a las empresas digitalizar sus negocios a través de ayuda que contemplan hasta 12 soluciones de digitalización, entre las que figuran la factura electrónica, la gestión de redes sociales y la creación de páginas web.

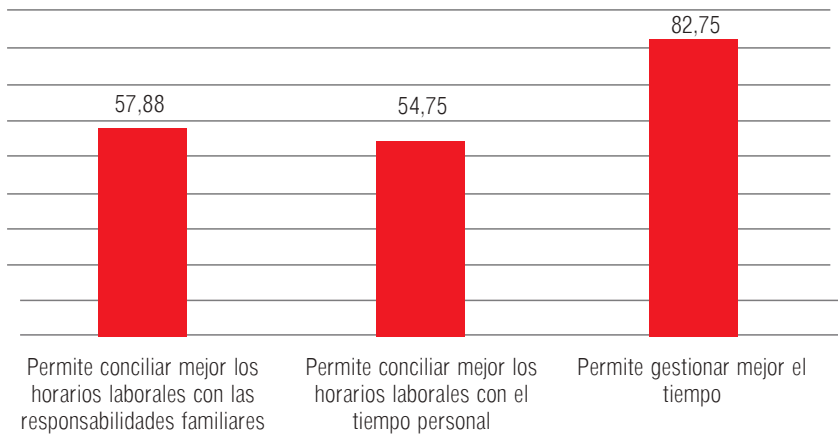
Esto ha propiciado que la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos esté llevando a cabo una campaña de comunicación para informar tanto a autónomos como a micropymes de la importancia de digitalizar sus negocios.

En la fase cualitativa del estudio de UPTA en 2019, Sebastián Reyna, ex presidente de UPTA aseguraba en uno de los grupos de discusión que se realizaron, la importancia que tendría para los autónomos aprovechar la tecnología en general para ganar tiempo. Y que ese tiempo ganado sea aprovechado de la mejor forma posible, ya sea ganando más clientes o ganando tiempo para un uso diferente a la actividad profesional. Pero que la tecnología bien aprovechada era sinónimo de ganar tiempo.

En el estudio realizado en 2020 se hacía la siguiente afirmación: “Aunque con toda seguridad, podemos inferir que, no todo el teletrabajo surgido a raíz del estado de alarma vaya a consolidarse en el futuro, podemos prever que una parte importante del mismo sí que se implantará al tiempo que se vayan verificando las ventajas organizativas, laborales y sociales que aporta”.

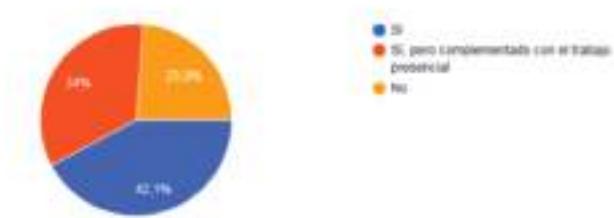
De aquel análisis vimos que la mitad de los autónomos no habían teletrabajado

anteriormente, y que dadas las circunstancias tuvieron que organizarse como pudieron, gestionando una urgencia en sus propias casas y sin espacio para teletrabajar en muchos casos. Y cuando se les preguntaba por su opinión acerca de esa forma de trabajo afirmaban que era una forma de gestionar mejor sus tiempos de trabajo en un 82% y que facilitaba la conciliación de la vida profesional con la familiar en un 58%.



Otra vez analizando la referencia al estudio de 2020 se afirmaba que el teletrabajo era una buena forma de organizar el trabajo en un 42% aunque el 34% lo afirmaba así siempre que sea complementando con el trabajo presencial, seguramente la opción que hoy en día más se ha impuesto.

Para usted, ¿el teletrabajo puede ser una buena manera de organización del trabajo?



En todo caso, tiempo y una vida saludable son dos requisitos cada vez mayor valorados. Un estudio del Instituto DKV, titulado «¿Cuál es el Índice de vida saludable de los autónomos en España?», revela que en este colectivo la sensación de estrés es muy elevada tanto en hombres (63%) como en mujeres (69%). Incluso un 58% de los que declaran tener buena calidad de sueño también referían sensación de estrés.

Entre otros datos, se desprende que un 23% de los autónomos no hacen ningún ejercicio y el 42% de los que creen hacerlo es porque «caminan varios días por semana».

La importancia de la vida saludable en los profesionales autónomos también se manifiesta en la propia concienciación de cuidar la salud de uno mismo. Eso es por ejemplo el no alimentarse de mala manera, ni en el despacho ni delante del ordenador ni a deshora. A ser posible, compartir el tiempo de la comida con alguien. Dormir lo suficiente y hacer ejercicio todos los días, definir unos horarios y poder límites al trabajo, descansar los fines de semana, saber desconectar del teléfono móvil mientras estamos comiendo o mirando cualquier serie o película.

LA IMPORTANCIA DE RACIONALIZACIÓN DE LOS HORARIOS Y EL RIESGO DE LA POBREZA DEL TIEMPO

La práctica habitual del trabajo en España, basado no solo en el presencialismo sino también en la ejecución de largas jornadas laborales choca directamente con el uso intensivo de las tecnologías digitales.

Unos de los mayores retos de las políticas del tiempo son como estas tecnologías favorecen el equilibrio en la gestión del mismo. Si las políticas del tiempo surgieron a finales de los setenta en Italia a partir de los movimientos feministas que reclamaban una mejor conciliación entre el mundo del trabajo y el mundo familiar sin que ellas tuvieran que acaparar ambos tiempos sin prácticamente tiempos para más, ahora la digitalización tiene que favorecer el equilibrio corresponsable de los diferentes usos del tiempo personales y profesionales y no desequilibrar la balanza en detrimento de las mujeres generando así el concepto de pobreza del tiempo.

Teniendo presente todo lo desarrollado y como conclusión, pondremos en valor la posible “pobreza del tiempo” en los trabajadores, que puede causar una digitalización mal implementada. Aquella que, en lugar de liberar tiempo a las personas en sus puestos de trabajos, se derive a una mayor carga laboral y a una gran dificultad de desconexión. La constante conectividad digital puede generar, por lo tanto, expectativas de disponibilidad ininterrumpida, provocando jornadas laborales extendidas y a la consiguiente, invasión de la vida personal. Este fenómeno puede tener consecuencias negativas para la salud mental, el equilibrio trabajo-vida y la productividad a largo plazo.

Abordar la pobreza de tiempo implica establecer límites claros, fomentar una cultura organizacional que valore el descanso y promover prácticas laborales saludables que permitan aprovechar los beneficios de la digitalización sin comprometer el bienestar de los trabajadores.



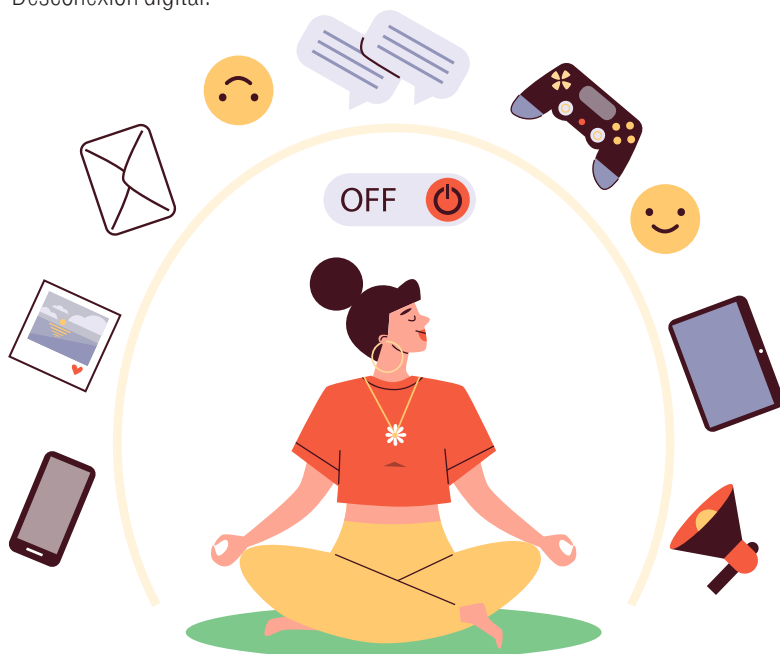
V. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Hemos realizado un análisis cuantitativo con el objetivo de recabar información detallada y de primera mano sobre el grado de digitalización en los pequeños negocios, la flexibilización de los horarios y la posibilidad de conciliar vida laboral con la familiar utilizando las herramientas digitales y conociendo las ventajas e inconvenientes que estas herramientas aportan, todo ello para conocer su opinión sobre los temas objeto de estudio.

En esta parte cuantitativa se han realizado 1.933 cuestionarios a personas trabajadoras autónomas y responsables de pequeñas empresas de los diferentes sectores de actividad que forman el tejido empresarial.

El cuestionario se ha elaborado para obtener la siguiente información:

- Grado de digitalización del trabajo autónomo.
- Mejora en los tiempos de trabajo como consecuencia de la digitalización.
- Desconexión digital.



Se han incluido unas preguntas de control como edad, sexo, sector de actividad y territorio donde realiza esa actividad con el objetivo de conocer mejor a los entrevistados para realizar un análisis más acertado de sus respuestas.

El cuestionario preparado es el siguiente:



ENCUESTA DE OPINIÓN

Desde UPTA estamos realizando un estudio sobre la Digitalización y la Racionalización de horarios en el trabajo autónomo.

El objetivo del estudio es analizar las ventajas así como los peligros que la digitalización supone para el trabajo autónomo.

Nos interesa conocer el grado de digitalización en su trabajo diario y como afecta esta digitalización no solo en su situación laboral sino también personal y familiar.

La información recogida en esta encuesta es sólo para nuestro trabajo, las respuestas serán tratadas de manera anónima y de forma estrictamente confidencial, en cumplimiento de la ley orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

1. Comunidad Autónoma

2. Sexo

- Mujer
- Hombre

3. Edad

- Menos de 25 años
- Entre 26 y 40 años
- Entre 41 y 55 años
- Más de 55 años

4. ¿Cuál es su sector de actividad?

- Comercio
- Hostelería
- Agricultura
- Industria
- Construcción
- Servicios



5. ¿Qué presencia tienen los herramientas digitales en su actual trabajo?

- Todo está digitalizado
- Lo necesario para el trabajo diario
- Los medios digitales se están introduciendo lentamente
- La digitalización en mi trabajo es nula

6. La utilización de las nuevas tecnologías y el uso de dispositivos móviles como tabletas, cámaras digitales, lectores de códigos, relojes inteligentes, videoconferencias, ha supuesto una mejora en la eficiencia de su trabajo y ha favorecido la conciliación laboral y personal?

- Ha mejorado mucho
- Ha mejorado poco
- Igual que antes de su utilización

7. La digitalización en su negocio se ha visto acelerada a consecuencia de la pandemia?

- Si
- No

8. Uno de los principales problemas de las personas trabajadoras autónomas es la falta de tiempo, fundamentalmente, para las gestiones o actividades personales, ¿Es consciente que la digitalización nos ayuda a optimizar recursos y tiempo en la realización de tareas y por consiguiente a mejorar la vida personal y familiar?

- Si
- No



9. **La digitalización permite flexibilizar, no solo horarios, sino también lugares de trabajo, y ofrece alcanzar un equilibrio de tiempos entre trabajo y conciliación familiar y personal. Actualmente ¿cuál es la modalidad más utilizada en su trabajo?**
- Mayoritariamente presencial
 - Mayoritariamente teletrabajo
 - Modalidad mixta: presencial y teletrabajo
10. **Uno de los problemas que supone la digitalización en el trabajo es el riesgo de hiperconexión digital, ¿conoce los beneficios que aporta la desconexión digital a su vida personal y familiar?**
- Desconecto totalmente para poner un límite entre el trabajo y la vida personal
 - Conozco los beneficios e intento desconectar
 - Imposible desconectar
11. **¿Cree que es necesario una legislación específica que favoreciera la desconexión digital en el trabajo autónomo?**
- Sí
 - No

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

En los siguientes epígrafes se presentan los resultados obtenidos con este trabajo de campo.

VARIABLE TERRITORIAL

Al tratarse de un estudio de ámbito estatal, el cuestionario se ha distribuido en todas las Comunidades Autónomas, fundamentalmente a través de las diferentes redes sociales y con la colaboración de las delegaciones territoriales y asociaciones sectoriales integradas en UPTA.

Para alcanzar la máxima participación, se han realizado encuestas no solo digitalmente sino también de forma presencial, dada la heterogeneidad del colectivo (edad, brecha tecnológica) y su dispersión e implantación en pequeños municipios con dificultad de acceso a las nuevas tecnologías.

Como observamos en la tabla siguiente, el porcentaje de participación de los trabajadores autónomos en cada Comunidad no responde a ninguna estrategia previamente definida, la distribución del cuestionario se ha realizado por los técnicos de UPTA de igual manera en todas las Comunidades Autónomas.

Destaca la Comunidad de Madrid y Andalucía con una mayor participación, pero hemos obtenido respuestas de todas las comunidades autónomas.

CCAA	Nº	%
TOTAL	1933	100%
Andalucía	318	16%
Aragón	88	5%
Asturias, Principado de	77	4%
Baleares, Islas	99	5%
Canarias, Islas	77	4%
Cantabria	37	2%
Castilla La Mancha	98	5%
Castilla y León	122	6%
Cataluña	94	5%
Extremadura	97	5%
Galicia	124	6%

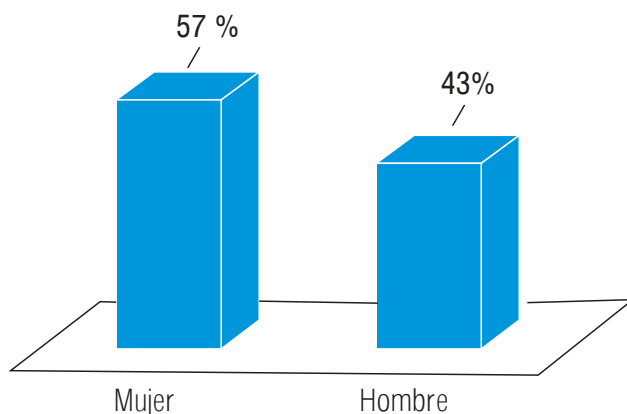
CCAA	Nº	%
Madrid, Comunidad de	315	16%
Murcia, Región de	98	5%
Navarra, Comunidad Foral de	44	2%
País Vasco	80	4%
Rioja, La	30	2%
Valenciana, Comuninat	130	7%
Ceuta, Ciudad Autónoma de	2	0%
Melilla, Ciudad Autónoma de	3	0%

VARIABLES SOCIOLABORALES

En general, podemos decir que el perfil de las personas trabajadoras autónomas en España es, en su mayoría, hombres (64%) entre 41 y 55 años (45%) que desarrollan su actividad en el sector servicios, en concreto en comercio (74%) que llevan al frente de su negocio más de cinco años y no tienen asalariados.

Los datos obtenidos en nuestra encuesta difieren muy poco de esta afirmación, tan solo en el porcentaje de mujeres, que como vemos en el gráfico siguiente supera a la representación masculina en casi 15 puntos.

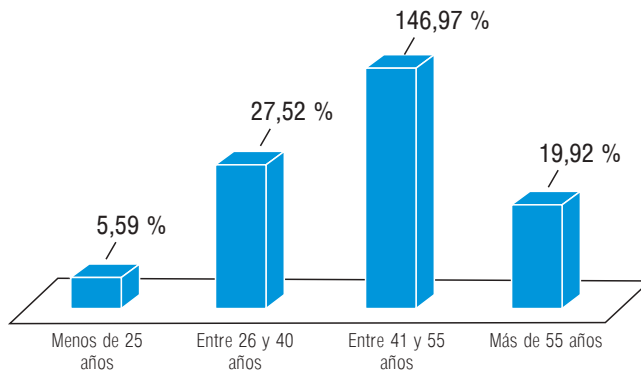
Sexo



Este mayor porcentaje de mujeres que han contestado a nuestra encuesta pone de manifiesto un dato que venimos observando en los diferentes estudios realizados por UPTA en los dos últimos años, y es que el porcentaje de mujeres autónomas va aumentando poco a poco aunque todavía en un global estatal está por debajo del 40%.

En el resto de variables no hay diferencias con el perfil general de los autónomos, así en el caso de la edad, como vemos en el grafico siguiente el porcentaje superior es el del tramo de edad entre 41 y 55 años (47%) seguido por los profesionales con edades comprendidas entre los 26 y 40 años (28%), lamentablemente el grupo menor es el de los autónomos menores de 25 años (5,6%)

Sexo



Por último, en cuanto al sector de actividad al que pertenecen, como hemos comentado anteriormente, el grupo mayoritario pertenece al sector servicios en concreto al comercio.

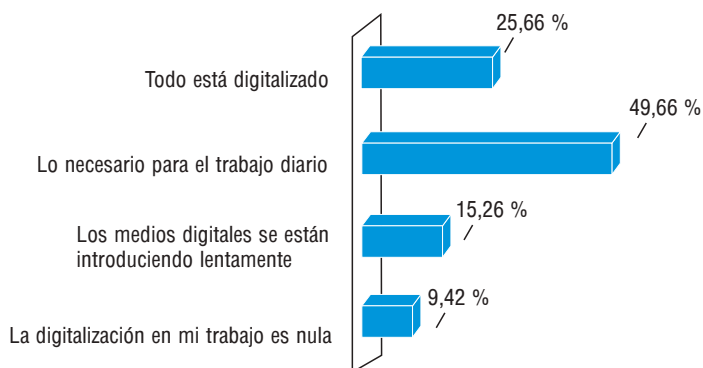
En la siguiente tabla vemos los principales sectores de actividad, tradicionalmente el sector de hostelería y comercio están incluidos dentro de servicios, pero dado el peso que tienen estos dos sectores en el conjunto del trabajo autónomo y la idiosincrasia de los mismos, para este estudio hemos desvinculado estos sectores del de servicios y este ha quedado para aquellas actividades que individualmente tienen un menor peso entre nuestro colectivo.

¿Cuál es su sector de actividad?		
	Nº	%
TOTAL	1933	100,00%
Comercio	777	40,20%
Hostelería	279	14,43%
Agricultura	80	4,14%
Industria	102	5,28%
Construcción	97	5,02%
Servicios	598	30,94%

Centrándonos en las variables relacionadas con el objeto del estudio, la primera premisa es conocer el grado de digitalización de los negocios de los entrevistados.

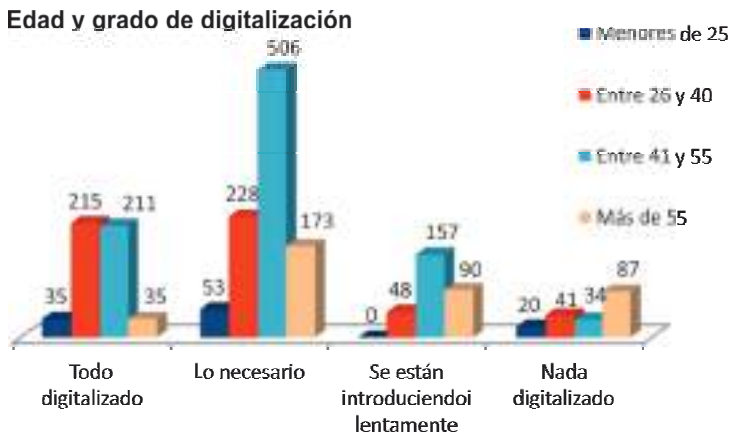
Hemos preguntado a los profesionales la presencia que tienen las herramientas digitales en sus negocios.

¿Qué presencia tienen las herramientas digitales en su actual trabajo?



Prácticamente el 50% de los entrevistados reconocen que las herramientas digitales que tienen incorporadas en su negocio son las necesarias para su actividad diaria.

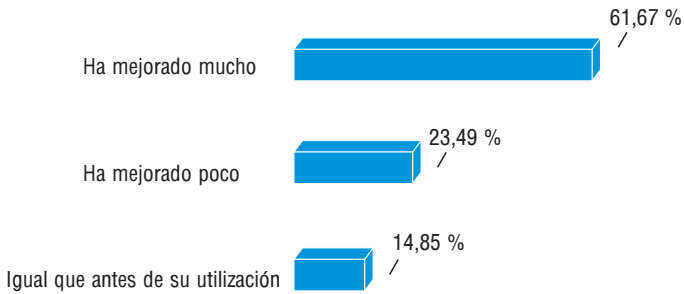
Si analizamos esta pregunta por edad y grado de digitalización, en el ítem “La digitalización en mi trabajo es nula” (nada digitalizado) observamos que el grupo de edad que tiene menos digitalización en su negocio es el de mayores de 55 años (47%), aunque la digitalización entre los mayores de 55 años sigue una tendencia positiva según los datos publicados por el Centro de Investigación Ageingnomics y la Fundación Mapfre.



El ítem “Lo necesario para el trabajo diario” es el más seleccionado por todos los entrevistados. A raíz de la pandemia y las restricciones de movilidad, todas las actividades se tuvieron que adaptar a las nuevas tecnologías y al trabajo en remoto, y lo mismo sucedió con muchas de las actividades del trabajo autónomo. El tramo de edad de entre 41 y 55 años es el más significativo como hemos comentado anteriormente este grupo es el mayoritario entre las personas trabajadoras autónomas.

En relación con la cuestión anterior, se preguntó a los entrevistados si la utilización de esas nuevas tecnologías (dispositivos móviles, tabletas, lector de códigos, etc.), ha supuesto una mejora en la eficiencia de su trabajo y ha favorecido la conciliación familiar y laboral. Se planteaban tres respuestas que se abrevian en “mucho”, “poco” o “igual que antes”. Como vemos en el gráfico siguiente, más del 60% de los entrevistados reconocen que la utilización de las nuevas tecnologías ha supuesto una mejora en dos aspectos importantes, como son, la mejora de la eficiencia del trabajo y la mejora de la conciliación de la vida personal y profesional.

¿La utilización de nuevas tecnologías ha supuesto una mejora en la eficiencia de su trabajo y ha favorecido la conciliación familiar y laboral?



En relación con la pregunta anterior y para reforzar la misma se preguntó a los participantes si la digitalización ayuda a optimizar recursos y sobre todo a optimizar el tiempo. Los datos que reflejamos en la tabla siguiente son muy significativos y hablan por sí solos, el 86% considera la digitalización como una ayuda en el ahorro del tiempo.

¿Es consciente que la digitalización nos ayuda a optimizar recursos y tiempo en la realización de tareas y por consiguiente a mejorar la vida personal y familiar?		
TOTAL	1933	100%
SI	1672	86%
NO	261	14%

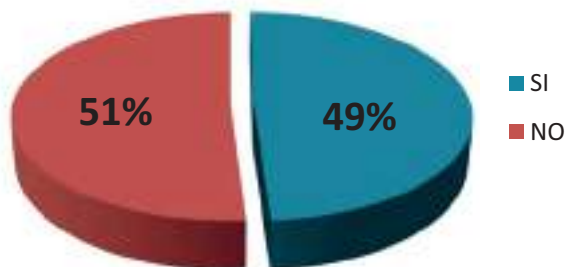
Una de las principales conclusiones del estudio realizado por UPTA en 2019 fue que cerca del 90% de las personas trabajadoras autónomas tenía muchas dificultades para dedicar tiempo al cuidado de hijos y familiares, realizar gestiones personales y participar en actividades de ocio y tiempo libre y al ser preguntados por el “porqué” de esas dificultades, la respuesta fue mayoritaria “por falta de tiempo”.

Al año siguiente, 2020, en el estudio realizado por UPTA las personas trabajadoras autónomas seguían teniendo dificultadas en relación con los usos del tiempo, fundamentalmente, el tiempo de trabajo y sus consecuencias hacia los otros tiempos sociales. Sin embargo, ese año los datos resultantes de la encuesta reflejaron que la

pandemia puso al descubierto la necesidad del colectivo de personas autónomas de incorporar el concepto de la digitalización en sus vidas tanto en lo profesional como en lo personal.

Sin embargo, tres años después, los profesionales autónomos reconocen que la pandemia no ha supuesto la digitalización de los negocios. Así lo ha manifestado el 51% de los entrevistados, tan solo han incorporado las herramientas digitales necesarias para el trabajo diario.

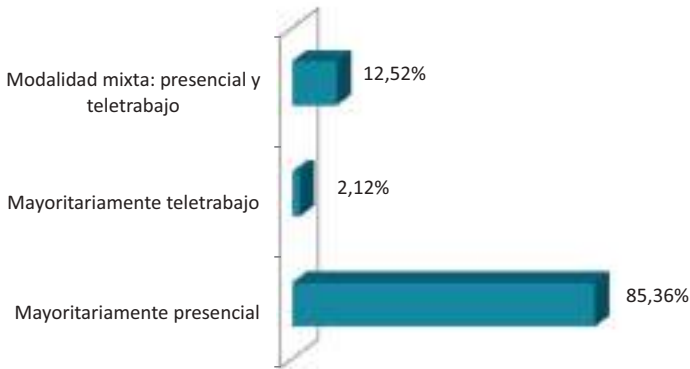
La digitalización de su negocio se ha acelerado con la pandemia



Las personas trabajadoras autónomas en España están presentes en todos los sectores de actividad, aunque destacan en sectores como servicios, comercio y hostelería y aunque en estos sectores la digitalización está presente a través de la utilización de nuevas tecnologías y dispositivos móviles (tabletas, lector de códigos, marketing digital...), son sectores en los que resulta complicado flexibilizar horarios y lugares de trabajo, es decir, el teletrabajo, una de las principales ventajas de la digitalización para racionalizar los horarios.

En la encuesta realizada este año queríamos conocer la modalidad de trabajo más utilizada entre las personas de nuestro colectivo. Así, a la pregunta, “*La digitalización permite flexibilizar, no solo los horarios, sino lugares de trabajo y ofrecer alcanzar un equilibrio de tiempo entre trabajo y conciliación familiar y personal. Actualmente ¿Cuál es la modalidad más utilizada en su trabajo?*”. La respuesta ha sido muy significativa, la modalidad de trabajo mayoritaria de las personas trabajadoras autónomas en España es la presencial con más del 85%.

¿Cuál es la modalidad más utilizada en su trabajo?



Uno de los principales problemas que han surgido en relación con la digitalización es la hiperconexión digital, muchos trabajadores tanto por cuenta ajena como por cuenta propia desconocen los beneficios que aporta la desconexión digital a su vida personal y familiar, la necesidad de estar conectados permanentemente a internet o a las redes sociales es irresistible.

En el caso de los trabajadores autónomos entrevistados al ser preguntados si conocen los beneficios que aporta la desconexión digital a su vida personal, prácticamente el 50% conoce los beneficios e intenta desconectar, pero no lo consigue en todos los casos. Como vemos en la tabla siguiente, existe casi un 27% de trabajadores autónomos que les resulta imposible desconectar digitalmente de sus negocios.

10. ¿Conoce los beneficios que aporta la desconexión digital a su vida personal y familiar?		
TOTAL	1933	100,00%
Desconecto totalmente para poner un límite entre el trabajo y la vida personal	455	23,54%
Conozco los beneficios e intento desconectar	957	49,51%
Imposible desconectar	521	26,95%



PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA

- El perfil de las personas trabajadoras autónomas son mujeres (57%) entre 41 y 55 años (47%) que desarrollan su actividad en el sector comercio (40%) y prácticamente el 50% utiliza las herramientas digitales necesarias para realizar su trabajo diario que en su mayoría realizan de manera presencial.
- Reconocen que la utilización de nuevas tecnologías y dispositivos móviles supone una mejora en la eficiencia de su trabajo y una mejora de la conciliación laboral y familiar.
- Reconocen que la digitalización ayuda a optimizar el tiempo en la realización de tareas, es decir, ahorrar tiempo y además mejora la vida personal y familiar.

VI. ANÁLISIS CUALITATIVO

Para completar los resultados obtenidos en la fase documental y en la encuesta, y de cara a enriquecer el estudio con opiniones desde diferentes perspectivas, se han realizado cuatro entrevistas a informantes clave en materias relacionadas con el objeto de estudio.

La realización de entrevistas a informantes clave responde a la necesidad de recabar información y conocer su opinión sobre aspectos relacionados con la digitalización y la racionalización de los horarios en el trabajo autónomo, cómo afecta la digitalización en la salud laboral y como puede favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y personal en general opiniones que pueden enriquecer el estudio.

Para evitar que la información se alejara de los objetivos de la investigación, se realizaron entrevistas semiestructuradas, es decir, siguiendo un guion. Pero dado que cada persona entrevistada es experta en temas específicos relacionados con el objeto del estudio, el guion de cada entrevista es distinto dependiendo del perfil del experto consultado.

En general, en el guion de la entrevista se establece un esquema con los temas a tratar, consta de una serie de preguntas de carácter abierto, diseñadas a fin de obtener la información relevante para los objetivos marcados.

Las entrevistas se han realizado por diferentes medios, dependiendo de la disponibilidad de las personas entrevistadas. Así, se han realizado bien telefónicamente o a través de correo electrónico, facilitando el guion de la entrevista a la persona experta.

En cuanto al perfil de las personas entrevistadas, se han seleccionado estratégicamente los interlocutores en función de determinados criterios, entre ellos, la heterogeneidad en el perfil de los informantes, su conocimiento y experiencia en determinados aspectos del ámbito del estudio, y la capacidad de estos para aportar información desde diferentes puntos de vista.

Las personas entrevistadas han sido:

- **Carlos Arranz Cordero** Director del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Ana García de la Torre** Secretaria de Salud Laboral de UGT
- **Marcelo Vázquez Ariza** Presidente de onGranada Tech City y de Infoautónomos
- **María Labrador Fernández** Empresaria y presidente de la Asociación Nacional del Comercio del Calzado (ANCC)

Como hemos comentado anteriormente, el guion de cada entrevista es distinto dependiendo del perfil de cada persona entrevistada, y teniendo en cuenta la relevancia de sus opiniones, hemos optado por transcribir literalmente las entrevistas realizadas.

ENTREVISTA A CARLOS ARRANZ CORDERO

Director del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Carlos Arranz (Madrid, 1970) es funcionario por oposición del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

Con una trayectoria profesional muy ligada a la seguridad y salud en el trabajo, ha prestado servicios en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en organismos de carácter técnico, tanto autonómico como estatal.



Actualmente y desde marzo de 2021 ocupa el puesto de Director del INSST.

1. En el estudio realizado en 2019, entrevistamos a más de 4000 personas trabajadoras autónomas y un 82% nos decía que trabajaba una media de 9/10 horas al día y en muchas ocasiones los fines de semana, y manifestaba una falta de tiempo para realizar gestiones personales, conciliar su vida laboral y la familiar y en general tener una vida personal más allá del trabajo. ¿Cómo puede afectar física y psicológicamente esa falta de tiempo a nuestro colectivo?

Ciertamente los modelos productivos y de trabajo están cambiando de manera acelerada. Las razones son múltiples, pero una de las más relevantes es, sin duda, la progresiva digitalización y el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Esta inmersión tecnológica afecta a todos los sectores y a todas las modalidades de trabajo en mayor o menor medida y, por supuesto, también al trabajo autónomo.

La apuesta por hacer de la transformación digital un objetivo estratégico a nivel nacional aporta grandes posibilidades de futuro, aunque también incertidumbres. Esta preocupación es compartida en las políticas de seguridad y salud tal como recoge la actual **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027**

cuyo **Objetivo 2** llama a “gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, los cambios demográfico y climático desde la óptica preventiva”, invitando a los agentes sociales y a las administraciones públicas a anticiparse y gestionar los riesgos nuevos y emergentes.

De igual modo, la vigente **Campaña Europea 2023-2025 Trabajos seguros y saludables en la era digital** viene a sensibilizar sobre el impacto de las tecnologías digitales en el trabajo y los retos y oportunidades que acarrearán para la seguridad y la salud de las personas.

Este contexto produce importantes cambios en las condiciones de exposición, en especial en aquéllas que tienen que ver con la organización del trabajo y, una de las más directamente implicadas es el **tiempo de trabajo**, afectado básicamente por una prolongación de jornada y una disminución de los tiempos de descanso y de recuperación.

Las altas demandas y exigencias del trabajo autónomo se ven favorecidas en escenarios de conectividad permanente que dificulta la desconexión del trabajo. La incertidumbre que caracteriza el empleo autónomo, el mayor aislamiento o falta de apoyo social (al no estar insertos en una empresa u organización), o la exposición a horarios irregulares y a jornadas sin límite de duración, incrementan la afectación en este colectivo. Esta realidad merma el descanso necesario entre jornadas, lastra la salud y el rendimiento e incrementa la probabilidad de sufrir accidentes.

Algunas características generales del trabajo autónomo como la intensificación del trabajo (con altas demandas y ritmos de trabajo), la disminución en la calidad y cantidad de las horas de sueño (por jornadas largas e irregulares de manera habitual), la fatiga física y mental (o informática) o el incremento del (tecno) estrés, etc., son la antesala de daños a la salud mental, cardiovascular y musculoesquelética.

Además, es preciso ser conscientes de que la mayor dedicación al trabajo impide una adecuada atención a las esferas personal y familiar, con lo que se pueden incrementar los conflictos trabajo-familia y familia-trabajo. Esta realidad supone un aumento de la presión y del nivel de estrés, especialmente preocupante para las trabajadoras autónomas, ya que la realidad demuestra que la mujer sigue ocupándose mayoritariamente del trabajo doméstico y de cuidados.

En este sentido, el INSST ha realizado un análisis sobre la exposición de las **trabajadoras** autónomas a doble trabajo, debido a la coexistencia de demandas laborales y familiares a veces incluso de manera simultánea, lo que se conoce como doble presencia. El impacto que esto tiene en su salud se ve incrementado por la sensación de no estar a la altura en ninguno de los dos ámbitos -el laboral y el familiar- lo que se conoce como “doble ausencia”, que influye negativamente en su autoestima y autoeficacia. Derivado de ello se han elaborado algunos materiales divulgativos con las conclusiones más relevantes, materiales que están a disposición en la web del INSST (1).

2. En la Estrategia Española 2023 – 2027 de Seguridad y Salud en el Trabajo se recoge como una prioridad a las personas trabajadoras autónomas con el objetivo de lograr una protección de la salud equiparable a la de las personas trabajadoras por cuenta ajena. ¿Qué líneas se van a llevar a cabo para esta equiparación?

Efectivamente, entre las prioridades la Estrategia Española 2023-2027 de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentran las personas trabajadoras autónomas, que además, como se recoge en la misma, suman más de un millón de mujeres y cerca de dos millones de hombres, siendo en un 70% empresarias y empresarios sin personal asalariado.

Entre las líneas que se van a llevar a cabo cabe comentar que se prevé el análisis y modificación, si procede, de las disposiciones legales aplicables a las personas trabajadoras autónomas tanto en la Ley de Prevención de riesgos laborales (LPRL) como en la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo, en lo que se refiere a la coordinación de actividades empresariales para mejorar el desigual marco de la coordinación entre las personas trabajadoras por cuenta ajena y propia, teniendo en cuenta las diferentes tipologías de estos (con o sin trabajadores/as a su cargo, autónomos económicamente dependientes, etc.). Asimismo, y con el objetivo de lograr una protección de la salud equiparable a la de las personas trabajadoras por cuenta ajena, se analizará la conveniencia de modificación de la LPRL y del Estatuto del Trabajo Autónomo en cuestiones clave, como la formación, la vigilancia de la salud, e incluso la identificación y evaluación de los riesgos laborales, documentos preventivos que pudieran ser equivalentes y equipos de trabajo en determinados sectores de actividad, para que esta

1- <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/trabajadoras-autonomas-exposicion-a-doble-trabajo>

normativa sea de aplicación a las personas autónomas.

Por otro lado, se prevé apoyar las actuaciones de promoción de la coordinación en prevención de riesgos laborales con materiales y actividades de educación dirigidos al colectivo de personas trabajadoras autónomas.

También cabe destacar la línea de revisión del régimen jurídico de aplicación a las personas trabajadoras autónomas con el propósito de mejorar la protección de su salud, y la de terceras personas, frente a los trabajos con riesgo de exposición a fibras de amianto.

La mejora de la protección a las personas trabajadoras autónomas se prevé lograr también mediante la profundización en el estudio de las enfermedades de origen profesional de las personas trabajadoras autónomas, analizando las causas de las mismas y las medidas preventivas necesarias, teniendo en cuenta la perspectiva de género y la diversidad generacional en el análisis de las causas. En el caso de las mujeres, se prestará especial atención a las enfermedades sufridas con motivo de la exposición a doble presencia de trabajo. Igualmente, se tendrán en consideración las enfermedades derivadas de la exposición a riesgos psicosociales, fomentando acciones de formación e información sobre ello.

Asimismo, está previsto el promover actividades de formación orientadas a la gestión de los riesgos teniendo en cuenta las necesidades y particularidades de este colectivo, con especial mención a las enfermedades sufridas por las mujeres autónomas, incorporando las nuevas realidades (laborales, tecnológicas, sanitarias, etc.) bajo las cuales las personas autónomas llevan a cabo su actividad profesional, incluyendo las contingencias derivadas de embarazos de riesgo, riesgos para mujeres embarazadas y tratamientos de fertilidad.

Por último, citar que las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, en aplicación del plan general de actividades preventivas de la Seguridad Social, incorporarán en sus programas actuaciones que mejoren la seguridad y salud de los trabajadores autónomos a través del asesoramiento y la difusión de herramientas que faciliten el desarrollo de la gestión preventiva, impulsando las ya existentes como Prevencion10.es y explorando otras nuevas. Está previsto el impulsar la necesidad de realizar una adecuada coordinación de actividades empresariales basándose en la realidad de los factores de

riesgo existentes en el puesto de trabajo, promoviendo instrumentos de coordinación eficaces, ágiles y sencillos de usar y acciones de control para su cumplimiento

3. La digitalización ofrece oportunidades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, un claro ejemplo es “Prevención10”, pero también puede dar lugar a riesgos nuevos o emergentes del uso de la propia tecnología en la organización del trabajo. ¿Cuáles serían los riesgos asociados a esta nueva forma de organización del trabajo?

En primer lugar, efectivamente, hay que insistir en la idea de que la digitalización genera una gran oportunidad. Por un lado, es conocido por todos y todas que el uso de internet mediante móviles, ordenadores o tablets, es decir, el acceso que tenemos a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (las TIC), permite mejorar la forma en que se trabaja y ser más eficientes. También tener más información, comunicarnos con más gente y elegir en mayor medida dónde trabajar. Tal como muestra la encuesta que ha realizado UPTA⁽³⁾, la digitalización permite, por ejemplo, que los autónomos puedan ofrecer sus servicios y productos a más gente, mejorar la experiencia con sus clientes o gestionar mejor su negocio. Pero también les da la oportunidad de una mejor conciliación con la vida personal y tener más tiempo para dedicarlo a hábitos más saludables (hacer deporte, comer más sano) o para disfrutar de la familia y los amigos.

Sin embargo, la digitalización puede generar riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, sobre todo incrementando el estrés u otros riesgos psicosociales (síndrome de “estar quemado”, distintas formas de acoso o violencia). Estos riesgos están relacionados con accidentes de trabajo, problemas musculoesqueléticos o enfermedades cardiovasculares, pero también afectan a la salud mental (ansiedad, depresión). Un ejemplo de cómo la digitalización tiene capacidad para generar estos riesgos puede observarse con la “hiperconectividad”. El acceso masivo que se tiene a las TIC tiene esta cara poco amable, que puede llevar, casi sin darse cuenta, a la sensación de tener que estar disponibles constantemente, aumentando la carga de trabajo a niveles poco

(2) Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027

(3) UPTA (2021). Estudio sobre el nivel de Digitalización de autónomos y autónomas en la Región de Murcia. Disponible en: https://upta.es/wp-content/uploads/2021/11/Estudio-Digitalizacion-Autonomos-Murcia_Octubre2021_V27-10.pdf

asumibles, lo que también puede empujar a realizar largas jornadas de trabajo, generando todo ello más estrés y fatiga. En este sentido, una encuesta nacional reciente muestra que, hoy en día, casi la mitad de los autónomos trabaja más de 10 horas al día y que, entre las preocupaciones que tienen, está el miedo a tener que estar dedicado al trabajo de forma constante (un 13.6% lo destacan como una preocupación)⁽⁴⁾.

Por otro lado, no se debe olvidar que existe una “brecha digital” en las capacidades para aprovechar las herramientas digitales. Hay que tener en cuenta que casi 7 de cada 10 autónomos de nuestro país no son nativos digitales. Alrededor de la mitad tienen entre 40 y 54 años, y más del 25% tienen más de 55 años⁽⁵⁾. Sin una adecuada formación y actualización, esto puede generar “tecno-estrés”, al existir un desequilibrio entre más exigencias en el uso de herramientas digitales y una falta de capacidades para manejarlas. Además, esta brecha puede intensificarse con la transformación digital avanzada que se está produciendo, por ejemplo, con el uso creciente de algoritmos e Inteligencia Artificial en el trabajo. La “gestión algorítmica” que se usa para organizar su trabajo, puede suponer más estrés a estos trabajadores al sentirse vigilados, controlados y evaluados constantemente. Es decir, con la transición hacia el uso de tecnologías más avanzadas, la digitalización puede generar no sólo riesgos asociados a una sensación de que hay que estar siempre disponibles, sino también de que se vigila y controla constantemente lo que hacemos o sumando exigencias a las propias del trabajo que se ofrece (por ejemplo, “caer simpático” para obtener una puntuación cinco estrellas).

4. En el estudio realizado por UPTA en 2020 observamos un cambio significativo en la forma de pensar de las personas trabajadoras entrevistadas, vimos cómo sus preferencias en el uso del tiempo estaban cambiando, así, daban importancia a aspectos como hacer deporte, comer de forma sana, y por supuesto valorar el tiempo para tener una conciliación familiar y laboral plena. En su opinión, ¿ha incluido el uso de las nuevas tecnologías en esta forma de pensar?

(5) [De 40 a 54 años: 44,7% / De 55 o más años: 29,7% / De 25 a 39 años: 23,6% / Menores de 25 años. 2,1%]. Fuente: DG Trabajo Autónomo, Economía Social y Responsabilidad Social de las Empresas (2023). Trabajadoras y Trabajadores autónomos. Informe de Perfiles 31 de Marzo 2023. Accesible en este [link](#)

La declaración del estado de alarma como consecuencia de la COVID-19 en 2020 tuvo un gran impacto en toda la población y de manera especial en la población trabajadora.

Muchas personas pasaron a trabajar desde casa, con todo lo que supuso: coincidir con otros miembros de la familia, organizar los tiempos de un modo diferente, usar tecnologías y herramientas novedosas, trabajar a horas poco usuales, etc.

Esta situación novedosa fue posible porque se había democratizado el uso de las TIC como consecuencia del acceso casi universal a una conexión permanente. De este modo, se pudo intensificar el trabajo en remoto, principalmente el realizado desde el domicilio, lo que llevó a la implantación del teletrabajo de un modo más generalizado, más normalizado.

Los datos actuales indican que el teletrabajo, en el caso de las personas trabajadoras por cuenta propia, son superiores a los de 2019 (al contrario de lo que pasa para las personas asalariadas): se han sumado a trabajar desde el domicilio particular más de la mitad de los días por encima de 70.000 personas; y 100.000 en el trabajo ocasional desde casa.

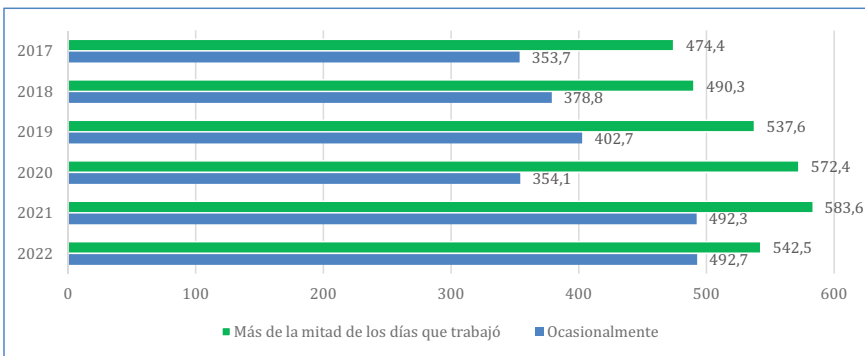


Tabla 1: Trabajadores por cuenta propia por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular. Valores absolutos. Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA.

Sin embargo, esta conexión permanente, la que permitió sacar adelante muchos trabajos en un contexto incierto, supuso que se desvaneciesen los límites entre la vida laboral y la personal.

Uno de los aprendizajes que ha dejado la pandemia es que las personas trabajadoras tienen cada vez más en cuenta la racionalización de los tiempos de trabajo con el objetivo de mejorar la calidad de vida.

Este cambio en la perspectiva de los usos del tiempo permitiría acercarse a los países de nuestro entorno en cuanto a ratios de horas trabajadas por día; en España se destinan dos horas y media más por día al trabajo que en la mayoría de los países de la UE⁽⁶⁾ como se recoge en el mencionado estudio.

La Administración General del Estado, a través de programa Next Generation EU, ofrece herramientas para la digitalización, la incorporación de la inteligencia artificial y la mejora de las competencias digitales con especial atención a pequeñas empresas, microempresas y personas en situación de autoempleo.

Esta puesta a disposición de nuevos recursos y tecnologías puede aumentar el número de personas autónomas que trabajan desde casa.

En el documento técnico Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo⁽⁷⁾ publicado por el INSST el año pasado, se identifica como uno de los principales factores de riesgo del teletrabajo, entre otros, todo lo relacionado con el tiempo de trabajo (prolongación de la jornada, hiperconectividad, disponibilidad horaria) y con la conciliación de la vida laboral y personal (interferencias entre la persona y la familia, desequilibrios en las dedicaciones, etc.). Como ya se ha indicado en la respuesta anterior, la principal consecuencia de la exposición a estos factores riesgos es el tecnoestrés en todas sus variantes (tecnoansiedad, tecnofatiga, tecnoadicción).

Para contribuir a un adecuado ordenamiento de los horarios de trabajo y compatibilizarlos con la vida personal, una de las principales medidas a adoptar es garantizar el derecho a una desconexión digital efectiva para evitar el uso inadecuado de dispositivos fuera de la jornada laboral, con objeto de impedir la disponibilidad permanente.

(6)UPTA. La Racionalización de los tiempos de trabajo, la conciliación y la igualdad II. Madrid. 2020.

(7)NSST. Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo. Madrid. 2022.

El desarrollo de las TIC es uno de los factores que ha desdibujado los límites de los horarios de trabajo tanto de las personas autónomas como asalariadas y por ello la desconexión digital es uno de los retos que se han de abordar en materia de prevención de riesgos laborales, ya sea en entrono de teletrabajo o de trabajo presencial.

En relación con lo anterior, acaba de terminar la campaña del INSST Desconexión digital y PRL #PulsaOFFparaEstarON que se centra en destacar:

- La hiperconectividad y la disponibilidad permanente afectan a la seguridad y salud. Pueden aumentar el nivel de estrés, los problemas de sueño, la fatiga informática, etc.
- La digitalización modifica la organización del trabajo: se intensifica el trabajo, la urgencia en la respuesta, el aislamiento social, se prolonga la jornada, etc.
- El derecho a la desconexión digital implica establecer: una política interna de desconexión digital, medidas concretas y reglas de disponibilidad horarias y acciones de formación y sensibilización, tanto hacia las personas que trabajan en la empresa como hacia terceros (principalmente clientela).

5. Uno de los problemas que supone la digitalización en el trabajo es el riesgo de hiperconexión digital ¿tiene el INSST alguna línea de actuación para prevenir este riesgo y fomentar la desconexión digital entre las personas trabajadoras autónomas?

Como he comentado, la hiperconectividad es una característica transversal y común a cualquier actividad, también para el colectivo de autónomos/as. En este sentido, el derecho a la desconexión digital, regulado en 2018, viene a comprometer a las empresas y a las personas trabajadoras con el derecho al descanso, a la intimidad personal y familiar, a la conciliación y a una protección eficaz de la seguridad y salud en entornos de trabajo cada vez más digitalizados.

Recientemente se ha constituido un nuevo grupo en la **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST)**, denominado **Transiciones Digital, Ecológica y Demográfica** que, entre otros objetivos, pretende diseñar y poner en marcha actuaciones de sensibilización, orientadas a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en actividades y colectivos especialmente afectados por la digitalización.

Estoy convencido de que será un marco de diálogo y acuerdo especialmente relevante en el medio plazo.

Volviendo a la pregunta concreta, la prolongación de la jornada que caracteriza especialmente al trabajo autónomo requiere formación e información sobre los riesgos para la seguridad y salud de una excesiva dedicación al trabajo, sin respetar los periodos de descanso, vacaciones, fines de semana, etc., y requiere también de acciones de sensibilización específicas para este colectivo, de manera que se mejore la toma de conciencia y el compromiso con la propia salud en las personas trabajadoras autónomas.

El INSST, consciente de esta realidad y de su impacto, viene realizando una importante labor de formación y sensibilización al respecto en los últimos años. Como ejemplo de ello citaré la inclusión en la programación anual de formación del INSST para 2024 de actividades formativas relacionadas con la “**Desconexión digital y la PRL**”⁽⁸⁾, haciendo hincapié en el impacto de la hiperconectividad sobre la salud mental o la elaboración y puesta a disposición de los agentes sociales y de todos los actores de la prevención de **materiales divulgativos**⁽⁹⁾ en forma de vídeos y carteles, para favorecer el conocimiento y el compromiso con la desconexión digital.

Esta línea de trabajo del INSST tiene además el propósito de no tratar el derecho a la desconexión digital de manera aislada, ya que es un derecho que depende para su materialización adecuada de condiciones laborales como la carga y el ritmo de trabajo, la existencia de plazos realistas y cumplibles, el dimensionamiento adecuado de las plantillas, etc. Conviene precisar que la digitalización no exige necesariamente hiperconectividad (aunque la posibilita y favorece) sino que es la organización y la planificación del trabajo la que conducirá a un dimensionamiento inadecuado del tiempo de trabajo y a una prolongación habitual de la jornada.

Ahondando en esta labor, el INSST ha desarrollado el pasado mes de octubre, una **Campaña**⁽¹⁰⁾ **de sensibilización** a nivel nacional titulada #PulsaOFFparaEstarON, que ha

(8) <https://www.insst.es/formacion/cnnt-madrid/desconexion-digital-y-prl>

(9) <https://www.insst.es/documentacion/material-divulgativo-y-audiovisual/videos/desconexion-digital-ano-2022>

(10) <https://www.insst.es/documentacion/espacio-monotematico/desconexion-digital>

tenido gran impacto y cuyos materiales están disponibles en la web institucional. También se han elaborado publicaciones de contenido técnico sobre cómo garantizar la salud y el rendimiento en escenarios de hiperconectividad ⁽¹¹⁾ y, publicaremos en breve una Nota Técnica de Prevención (NTP) al respecto.

Todo ello es muestra del compromiso del INSST con la salvaguarda de la seguridad y la salud en materia de digitalización y de desconexión digital, poniendo al servicio de las personas, de las empresas e instituciones, sus recursos y actividad técnica en esta materia, también para los trabajadores y trabajadoras autónomas, que constituyen un colectivo especialmente expuesto y al que es preciso proteger, si cabe, con mayor intensidad.

6. Por último, el estrés laboral está cada vez más presente en nuestras vidas, en el caso de los autónomos estos síntomas se presentan con más frecuencia debido a la presión económica y otros factores como la desorganización horaria y la falta de tiempo que impide el descanso.

¿Qué servicios presta el INSST a las personas trabajadoras autónomas en materias de estrés laboral y riesgos psicosociales? ¿Con qué herramientas cuenta el INSST para analizar el estrés laboral y los riesgos psicosociales de los trabajadores autónomos?

Los servicios que el INSST presta a los trabajadores autónomos se enmarcan en las funciones que le asigna la LPRL. Entre los que pueden resultar de alta utilidad para los trabajadores autónomos, caben destacar los de formación, el servicio público gratuito de asesoramiento en prevención de riesgos laborales Prevención10.es y el de elaboración de trabajos de índole normativa, técnica y divulgativa en materia de prevención de riesgos laborales.

El INSST tiene numerosos materiales y herramientas en las que, con una u otra óptica, abordan la cuestión de los riesgos psicosociales, tanto con carácter general como de fuentes específicas de daño o con enfoques específicos sectoriales. La mayoría no están específicamente dirigidos a trabajadores autónomos sin trabajadores a cargo. Sin embargo, aun cuando en muchos casos presentan un enfoque dirigido al empresario, ello

(11) <https://www.insst.es/documentacion/publicaciones-periodicas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

no quita su potencial aplicación e interés para el trabajador autónomo, que puede sacar indicaciones sobre exposición a fuentes de daños, riesgos, indicadores de análisis y evaluación y criterios preventivos. Debe tenerse en cuenta que, en el caso de trabajadores autónomos con trabajadores a cargo, les es de aplicación y utilidad directa la mayoría de los materiales de que dispone el INSST sobre estas cuestiones.

Entre las herramientas metodológicas y recursos técnicos y de conocimiento de interés para el trabajador autónomo de que dispone el INSST pueden señalarse, sin pretensión de exhaustividad:

- Metodologías de evaluación

Dirigidas a pequeñas empresas están enfocadas a la evaluación de las fuentes de daño. Alguna metodología aborda de forma general las condiciones de trabajo y dedica una parte de la evaluación a las fuentes de daño de origen psicosocial (Identificación y control de los riesgos laborales en pymes, 2023). El Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas (2020) es específico para los factores psicosociales y está dirigido a la pequeña empresa y especialmente cuando el empresario asume personalmente las actividades preventivas.

- Documentos técnicos

Algunos con un enfoque general explicativo de cómo abordar la gestión de los riesgos psicosociales (p.ej. Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales, 2022). Otros con un enfoque centrado en nuevas formas de organización del trabajo (Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo, 2022). Pueden destacarse, por estar muy directamente relacionados con actividades desarrolladas por trabajadores autónomos los documentos Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo. La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales, Año 2023, la Guía para la gestión y evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales en el sector hotelero - Año 2019 y el documento Factores de riesgo psicosocial y riesgos asociados en el sector del transporte por carretera - Año 2021.

- Campañas y materiales divulgativos

Específicamente dirigido al colectivo de trabajadoras autónomas y la exposición a doble trabajo se dispone de material divulgativo en forma de cartel y video.

Se dispone de dípticos que abordan los factores psicosociales en la conducción (transporte de viajeros, mercancías, última milla), actividad desempañada por un importante número de trabajadores autónomos.

En relación con la digitalización y la conectividad, como se ha indicado anteriormente, el INSST ha llevado a cabo recientemente la campaña de Desconexión Digital, generando un espacio web específico y aportando materiales diversos sobre la cuestión (folletos, carteles, videos, documentos)

- Servicio público gratuito de asesoramiento en prevención de riesgos laborales “Prevencion10.es”

“Prevencion10.es” permite gestionar los riesgos laborales de forma sencilla a las empresas de hasta veinticinco trabajadores y trabajadoras y presta asesoramiento a los trabajadores y trabajadoras autónomos. El servicio facilita a la empresa la elaboración del plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, ofrece un servicio telefónico de asistencia a las personas usuarias y, a través de “Autopreven-t®”, facilita al trabajador y trabajadora autónomo sin empleados o empleadas a su cargo el asesoramiento técnico necesario para el cumplimiento de sus deberes y obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales.

Las fuentes de daño contempladas por “Prevención10.es” incluyen fuentes de daño psicosocial, como las condiciones organizativas, las situaciones de violencia o los horarios prolongados entre otros.

- Formación

El INSST dispone de una agenda de oferta formativa entre la que se encuentran cursos, webinarios y jornadas técnicas que abordan cuestiones variadas sobre los riesgos psicosociales y su gestión.

- Portal de Riesgos Psicosociales de la página web del INSST

En ella pueden encontrarse contenidos sobre estrés laboral, violencia en el trabajo, evaluación de riesgos psicosociales e intervención entre otros.

ENTREVISTA A ANA GRACIA DE LA TORRE

Secretaria de Salud Laboral de UGT.

Ana García (Madrid, 1973) es Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, Técnico en Prevención de Riesgos Laborales y Auditoria de Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales.

Trabajó para distintas UTES de Dragados, Ferrovial y Acciona, e impartió formación en el Ayuntamiento de Arganda del Rey.

En 2009 resultó elegida secretaria de Construcción y Salud Laboral de MCA-UGT Madrid. En 2016, el 42 Congreso Confederal de UGT la eligió secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente.

El 43 Congreso Confederal de la Unión General de Trabajadores, celebrado en Valencia del 18 al 20 de mayo, la elige secretaria de Salud Laboral.



1. En el estudio realizado en 2019, entrevistamos a más de 4.000 personas trabajadoras autónomas y un 82% nos decía que trabajaba una media de 9/10 horas al día y en muchas ocasiones los fines de semana, y manifestaba una falta de tiempo para realizar gestiones personales, conciliar su vida laboral y la familiar y en general tener una vida personal más allá del trabajo. ¿Cómo puede afectar física y psicológicamente esa falta de tiempo a las personas trabajadoras? En el estudio realizado en 2019, entrevistamos a más de 4.000 personas

Es cierto que la prolongación de la jornada laboral tiene repercusiones en salud. Según el estudio conjunto de la OMS y OIT “Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury”⁽¹²⁾, 745.000 trabajadores y trabajadoras

murieron en el mundo durante 2016 por accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica provocados por las largas jornadas laborales.

Según dicho análisis, en 2016, 398.000 personas fallecieron a causa de un accidente cerebrovascular y 347.000 por cardiopatía isquémica como consecuencia de haber trabajado 55 horas a la semana o más. Entre 2000 y 2016, el número de defunciones por cardiopatía isquémica debidas a las jornadas laborales prolongadas aumentó en un 42%, mientras que el incremento en el caso de las muertes por accidente cerebrovascular fue del 19%.

Además, del mayor riesgo de sufrir una patología cardíaca o cerebrovascular, las dificultades de conciliación de la vida personal y laboral presentan otra serie de consecuencias negativas para la persona trabajadora, tanto a nivel de peor salud mental como de peor salud física como, por ejemplo: mayores niveles de estrés, niveles más elevados de agotamiento emocional, menor nivel de satisfacción con la vida, se realiza menor actividad física y hay mayor riesgo de consumo de drogas y alcohol.

Otro aspecto que se debe valorar es la adicción al trabajo, se da en aquellas personas con una alta participación y un gran impulso en el trabajo, como era de esperar, estas personas adictas al trabajo presentan mayor conflicto entre la vida personal y laboral.

2. En 2020 observamos un cambio significativo en la forma de pensar de las personas trabajadoras entrevistadas, vimos cómo sus preferencias en el uso del tiempo estaban cambiando, así, daban importancia a aspectos como hacer deporte, comer de forma sana, y por supuesto valorar el tiempo para tener una conciliación familiar y laboral plena. En su opinión, ¿ha influido el uso de las nuevas tecnologías en esta forma de pensar?

Parece que, a parte del salario, lo que más valoran las personas trabajadoras a la hora de aceptar un empleo es la flexibilidad para poder conciliar la vida laboral y personal y el

(12) AAVV: Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, ELSEVIER. T,Environment International, <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>.

teletrabajo. Esta mayor necesidad de poder conciliar, sí que puede estar influida por la posibilidad del uso de herramientas digitales en el entorno laboral, pero no considero que sea la única causa, ya que no se puede perder de vista el impulso de la concienciación social en cuanto a corresponsabilidad en el hogar y en los cuidados a menores y a mayores dependientes.

Desde UGT estamos promoviendo la jornada laboral de 32 horas semanales sin reducción de salario. Reducir el tiempo de trabajo permitiría, entre otras cosas, mantener el número de empleados asalariados y contratar otros nuevos. Las empresas tendrán incrementos de la productividad laboral y una mejora en el desempeño empresarial, como consecuencia de los efectos positivos sobre la salud de las personas trabajadoras.

Sé que la jornada de 32 horas semanales es algo difícil de alcanzar entre las personas autónomas, pero avanzar hacia jornadas más cortas sería beneficioso para una mejor conciliación de su vida personal y laboral y también sería beneficioso en términos de mejora de salud, tanto física como mental.

3. En esta era del trabajo digital las personas trabajadoras son dueñas de su tiempo, pero el mal uso de las herramientas tecnológicas puede conllevar prolongaciones de la jornada de trabajo, interferencias o invasiones en la vida familiar y personal y, en consecuencia, daños en la salud de los trabajadores. En su opinión, ¿Cuáles serían los riesgos asociados a esta nueva forma de organización del trabajo?

La utilización de las nuevas tecnologías en el entorno laboral presenta beneficios, pero también presenta riesgos en cuanto a la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

La OIT, en su informe de 2019, previo al inicio de la pandemia, titulado “Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia”⁽¹³⁾ y identificó la digitalización y las Tics como desafíos para la seguridad y salud de los trabajadores ya que se genera la necesidad de gestionar correctamente los riesgos psicosociales relacionados con el aislamiento laboral y la difuminación de los límites de

(13) Oficina Internacional del Trabajo: “Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia”2019. Disponible en: [Informe: Seguridad y Salud en el centro del Futuro del Trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/publications/eng/workingpapers/WP1901)



la vida personal y laboral.

Por lo tanto, existen una serie de factores psicosociales y organizativos a los que se debe prestar atención y prevenirse para que no se materialicen en daños para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, como por ejemplo el tiempo de trabajo, la hiperconectividad, la carga de trabajo cuantitativa, la sobrecarga cualitativa, la demanda psicológica de naturaleza cognitiva, etc.

Es evidente que se están produciendo, y se van a producir, cambios en el mercado de trabajo derivados de su digitalización, nos encontramos, por tanto, en lo que se ha denominado “transición digital del mundo del trabajo”. La digitalización está haciendo posible nuevas formas de trabajar y nuevas formas de organizar del trabajo. Por su puesto, estos cambios traerán de la mano nuevas oportunidades de negocio, nuevos nichos de mercado, pero, por otra parte, también puede acarrear desigualdad entre las personas trabajadoras, sobre todo para aquellas que no consigan adaptarse a los cambios, así como retos para la protección de la seguridad y salud en el trabajo.

Es posible que se destruyan empleos y que se creen nuevos, en función de las necesidades del mercado laboral. La naturaleza del propio trabajo también cambiará. La

preocupación que tenemos desde la UGT es que no se quede nadie atrás y se consiga que no haya una destrucción importante de empleo, y en segundo lugar, que el empleo de nueva creación, sea de calidad y se respete la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales.

4. Uno de los problemas que supone la digitalización en el trabajo es el riesgo de hiperconexión digital ¿Qué medidas preventivas podemos utilizar para fomentar la desconexión digital entre la personas trabajadoras autónomas?

En primer lugar, la concienciación de la propia persona autónoma creo que resulta esencial. En el entorno laboral se desdibujan los horarios, mezclándose el tiempo dedicado a la realización del propio trabajo con el tiempo dedicado a la vida personal y familiar. Sobre la difuminación de lo personal y lo laboral existen ciertas referencias que reflejan las nuevas realidades del mundo del trabajo, por ejemplo, las “trabajaciones” o “workaction”, ni más ni menos que trabajar durante el periodo vacacional o el leaveism que se refiere al uso de permisos o licencias de descanso personal para terminar el trabajo al que no da tiempo durante la jornada laboral. Por lo tanto, que las personas autónomas estén concienciadas sobre la importancia de desconectar digitalmente de su entorno laboral, resulta esencial.

Por otro lado, considero muy necesaria la formación de las personas autónomas en habilidades para gestionar el tiempo y las emociones. La facilidad que dan las nuevas tecnológicas para estar conectados constantemente puede hacer que sea difícil desconectar para un autónomo que depende de su propio trabajo, por lo tanto, el que tengan herramientas y habilidades para gestionar su tiempo y sus emociones se torna indispensable.

5. El estrés laboral está cada vez más presente en nuestras vidas, en el caso de los autónomos los síntomas del estrés laboral se presentan con más frecuencia debido a la presión económica y otros factores como la desorganización horaria y la falta de tiempo que impide el descanso. En su opinión, las diferentes administraciones y la

sociedad en general, ¿están sensibilizados sobre la necesidad de actuar frente al estrés laboral y el resto de los riesgos psicosociales?, en este sentido ¿qué labor desarrollan los sindicatos?, ¿cómo contribuyen a la prevención de la salud de las personas trabajadoras?

Desde UGT creemos que los problemas de salud mental en el trabajo deben ser abordados de forma decidida para acabar con ellos y garantizar una protección adecuada de la seguridad y salud de las personas trabajadoras. La precariedad laboral, derivada de la inestabilidad y bajos sueldos, es un factor que afecta sin lugar a dudas, a la salud mental de las personas trabajadoras.

El no tener empleo, la dificultad para abandonar el desempleo y las condiciones del puesto de trabajo de aquellos que lo tienen, son factores que influyen en una mejor o peor salud mental. Desde UGT creemos que la salud mental es la gran olvidada y queremos hacer un llamamiento a todos los agentes implicados para que, juntos actuemos y consigamos acabar con esta lacra.

Es una realidad que las personas trabajadoras están sufriendo las consecuencias de una deficiente gestión de los riesgos psicosociales y organizativos en sus puestos de trabajo. Todos conocemos personas trabajadoras estresadas por los altos ritmos de trabajo, la conectividad permanente, la imposibilidad de desconectar o la sobrecarga de tareas y la alta intensidad de las mismas. Tampoco podemos olvidar a aquellas que sufren mobbing laboral lo que les provoca cuadros depresivos y ansiosos.

La labor de UGT en este ámbito es decisiva, ya que nuestro papel es denunciar esta realidad y reclamar actuaciones por parte de todos los agentes implicados hasta conseguir que se proteja la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Desde UGT venimos desde hace mucho tiempo denunciando esta realidad y reivindicamos la elaboración, con la participación de los agentes sociales, de una Directiva comunitaria dirigida a regular la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas, que sirva de paraguas para todos los Estados miembro que, como España, no dispone de una norma de estas características. De esta forma, se unificaría la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras de Europa frente a este tipo de riesgo. Como complemento, debería elaborarse una Directiva en la que se garantice el

derecho a la desconexión de las personas trabajadoras.

Los riesgos psicosociales de origen laboral son los únicos que no cuentan con una normativa propia en nuestro país, como por ejemplo la exposición al ruido o a los agentes biológicos. Por lo tanto, hacemos un llamamiento al Gobierno de la nación, para que mejore la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras de nuestro país y regule la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas, ya que son riesgos laborales a los que todas las personas trabajadoras podemos estar expuestos en algún momento de nuestra vida laboral.

Es evidente que las patologías que causan los riesgos psicosociales apenas tienen reflejo en las cifras de accidentes de trabajo y no se reconocen como enfermedad profesional. Ante este hecho, desde UGT reivindicamos la actualización del listado de enfermedades profesionales español, para que sean incluidas las patologías derivadas de los riesgos psicosociales, siguiendo la estela de la OIT que ya lo recoge en su listado de 2010.

Es esencial la formación y el dotar de herramientas a las personas trabajadoras para que puedan identificar y saber actuar ante las distintas situaciones que pueden afectar a su salud mental y que tienen lugar en el entorno laboral. Esta formación se debe adaptar a los riesgos presentes en el puesto de trabajo para que realmente sea efectiva. Igualmente, se debe formar a las personas trabajadoras para que puedan adaptarse mejor a la transición digital del mundo laboral, dotándolas de nuevas capacidades y habilidades para el futuro del trabajo, ya sea manteniendo su empleo o cambiando a uno nuevo.

6. Por último, en la Estrategia Española 2023 – 2027 de Seguridad y Salud en el Trabajo se recoge como una prioridad a las personas trabajadoras autónomas con el objetivo de lograr una protección de la salud equiparable a la de las personas trabajadoras por cuenta ajena. En su opinión, ¿Qué líneas se deberían llevar a cabo para esta alcanzar esta equiparación?

La actual Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 incluye en su Objetivo 4, titulado: “Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad”, algunas líneas de actuación enfocadas a la mejora de la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras autónomas.

En concreto me gustaría destacar una de las líneas de actuación en la que está previsto el análisis de la modificación de la LPRL y del Estatuto del Trabajo Autónomo en ciertas cuestiones como, por ejemplo, la formación, la vigilancia de la salud, e incluso la identificación y evaluación de los riesgos laborales, y equipos de trabajo en determinados sectores de actividad, con el objetivo de lograr una protección de la salud de las personas autónomas que sea equiparable a la de las personas trabajadoras por cuenta ajena.

También es importante destacar que está previsto el análisis y modificación de las disposiciones legales aplicables a las personas trabajadoras autónomas tanto en la LPRL como en la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo en lo que se refiere a la coordinación de actividades empresariales, con el objetivo de mejorar el marco de la coordinación entre las personas trabajadoras por cuenta ajena y propia.

Estas dos líneas de actuación, unidas a mejorar el acceso a herramientas formativas a personas trabajadoras autónomas, están incluidas en el primer plan de acción 2023-2024 de la EESST, que ya está en marcha. Para la UGT la ejecución de estas líneas es un asunto prioritario, ya que supondrá una mayor garantía de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras autónomas.



ENTREVISTA A MARCELO VÁZQUEZ ARIZA

Presidente de onGranada Tech City e Infoautónomos.

Marcelo (Granada 1979) se licenció en Administración y Dirección de Empresas y es Executive Master of Business Administration y Gestión Comercial por la Escuela Superior de Ingenieros Comerciales (ESIC).



Inició su carrera profesional en la empresa familiar, donde ocupó puestos de responsabilidad comercial. Su inquietud profesional y personal le llevó a emprender su propio camino, siendo en la actualidad CEO de TM System Contact Center, presidente y cofundador de Infoautonomos y copropietario de la empresa de embalajes Enbox. Además es presidente de Círculo Tecnológico de Granada y de la Comisión de Nuevas Tecnologías y relación con la Universidad de Granada.

1. En el estudio realizado en 2019, entrevistamos a más de 4.000 personas trabajadoras autónomas y un 82% nos decía que trabajaba una media de 9/10 horas al día y en muchas ocasiones los fines de semana, dato que coincide con el ENA 2023 elaborado por Infoautonomos. Este exceso de trabajo se traduce en una falta de tiempo para realizar gestiones personales, conciliar su vida laboral y la familiar y en general tener una vida personal más allá del trabajo. ¿Cómo puede afectar física y psicológicamente esa falta de tiempo a las personas trabajadoras?

Lamentablemente, el exceso de horas de trabajo parece haberse convertido en un atributo más del trabajador autónomo. Tal y como indicáis, nuestro ENA 2023 también es un claro reflejo de esos datos: casi la mitad de los autónomos encuestados (47,8 %) trabaja de media 10 o más horas al día para sacar adelante su negocio, mientras que solo un 20,8 % dedica 8 horas diarias.

Sin duda, es un hándicap incuestionable que hace que el trabajador por cuenta propia se encuentre en muchos casos absorbido por un trabajo que le resta tiempo para desarrollar su vida personal y familiar al margen de su trabajo, lo que conlleva a una peor calidad de vida.

Porque, nunca debemos olvidarlo, trabajamos para vivir y no vivimos para trabajar. Por ello, el trabajo debería ser un elemento de motivación y realización para toda persona, con el que sentirse útil y valioso. Pero, en muchas ocasiones, se convierte en un elemento bloqueador y estresante, llegando a afectar tanto a la salud física como psicológica del trabajador.

En este sentido, el colectivo de los autónomos es uno de los que se encuentran en mayor riesgo, como reflejan estos datos de exceso de dedicación al trabajo al que tienen que hacer frente en su gran mayoría.

Y solucionarlo tiene que ser una prioridad, ya sea delegando tareas o recurriendo a ayuda profesional, para conseguir tanto una mejora de las propias condiciones laborales como una optimización del tiempo que permita avanzar al autónomo sin que el rendimiento de su negocio se vea afectado.

2. La utilización de las nuevas tecnologías y el uso de herramientas para el desarrollo del negocio se ha visto incrementado entre las personas trabajadoras autónomas después de la pandemia. En su opinión, ¿Cuál es actualmente el grado de digitalización de los profesionales autónomos?

En línea con los resultados de nuestro ENA 2023, 9 de cada 10 autónomos consideran fundamental una conexión a Internet para llevar a cabo su actividad. Y el 60 % cuenta con una página web para su negocio, si bien solo el 14,4 % vende sus productos o servicios de forma exclusivamente online.

Pero la adaptación a la digitalización no queda ahí, ya que el 57 % de los autónomos encuestados reconoce contar con redes sociales corporativas en su negocio, destacando el uso de Facebook, Instagram y WhatsApp. Y el 59,3 % señala haber realizado alguna acción de comunicación en Internet: en redes sociales, mediante acciones SEM en Google o con banners en otras páginas web.

No obstante, solamente el 27,3 % indica disponer de un software de gestión de clientes para el control y seguimiento de su actividad. Es decir, la digitalización ya ha llegado y se ha empezado a implantar entre los autónomos, aunque creo que todavía queda margen y camino por recorrer. Este es el inicio de un proceso imparable, al que el autónomo se tiene que adaptar sin más remedio para no quedarse atrás ni perder oportunidades.

3. En esta era del trabajo digital las personas trabajadoras son dueñas de su tiempo, pero el mal uso de las herramientas tecnológicas puede conllevar prolongaciones de la jornada de trabajo, interferencias o invasiones en la vida familiar y personal y, en consecuencia, daños en la salud de los trabajadores. En su opinión, ¿Cuáles serían los riesgos asociados a esta nueva forma de organización del trabajo?

La tecnología y la digitalización presentan esa indudable doble vertiente.

Por un lado, la importantísima mejora que han supuesto al permitirnos evolucionar hacia una gestión más eficiente y cualificada de nuestro trabajo y nuestro tiempo gracias a sus modernas e innovadoras herramientas.

Pero no podemos obviar la parte negativa, ya que en muchas ocasiones se produce un abuso o invasión de las mismas, casi siempre generado por nuestra propia voluntad, que nos lleva a estar “enganchados” al móvil, tablet, portátil, o dispositivo electrónico, que nos puede acabar esclavizando y afectando negativamente tanto a nuestro trabajo como a nuestra salud.

Por eso es muy importante afrontarlo con nuestra mejor arma, el sentido común y la responsabilidad. Disponemos de unas herramientas altamente cualificadas y provechosas para beneficiarnos de ellas, tanto en la oficina como en casa, pero siempre oherencia y sensatez. No solo es importante disponer de buenas herramientas, sino que

también debemos aprender a usarlas correctamente para sacarles rentabilidad.

4. Uno de los problemas que supone la digitalización en el trabajo es el riesgo de hiperconexión digital ¿Qué medidas preventivas podemos utilizar para fomentar la desconexión digital entre las personas trabajadoras autónomas?

Es verdad que hoy día vivimos en un mundo absolutamente hiperconectado. El desarrollo tecnológico ha permitido que las personas nos podamos interrelacionar sin estar presentes, de forma online, haciéndonos perder ese contacto físico y humano que nos caracteriza como especie social que somos.

Además, la pandemia tampoco ha ayudado mucho a avanzar en este sentido. Ambos factores se han combinado dando como resultado esta desconexión tanto personal como laboral.

¿Cómo podemos luchar contra ello? Creo que de la misma forma en que nos hemos adaptado a esta nueva realidad, debemos ser capaces de transformarla para conseguir un híbrido en el que combinemos lo mejor de la tecnología con lo mejor del ser humano: su capacidad para relacionarse.

Hacer pausas para desconectar y hablar con otras personas o contactar con la naturaleza, desconectar de todo dispositivo tecnológico vinculado al trabajo más allá de nuestra jornada laboral, dedicar parte de nuestro tiempo a realizar nuevas actividades o tareas que rompan con la rutina y que no impliquen el uso de aparatos digitales... En definitiva, la desconexión digital empieza por nosotros mismos y nuestra capacidad para equilibrar nuestras prioridades y nuestra vida.

5. Desde Infoautonomos se realiza una importante labor de asesoramiento a las personas trabajadoras autónomas no solo en temas fiscales o laborales, sino también en aspectos relacionados con la digitalización. En su opinión, ¿Qué impacto están teniendo las políticas de las administraciones públicas para concienciar a las personas trabajadoras autónomas sobre las oportunidades y beneficios asociados a la transformación digital?

Desde su nacimiento, Infoautónomos siempre ha querido estar vinculado a todo aquello que afecta al autónomo, siendo partícipes de su realidad, su día a día, entendiendo sus preocupaciones y acompañándolo en su camino por el mundo del emprendimiento.

Algo que tenemos muy claro y asimilado es que somos personas que trabajamos para personas, y la empatía se ha convertido en una herramienta más que nos permite un contacto y conocimiento profundo de los autónomos que confían en nosotros.

En este punto, nos esforzamos cada día por ser tanto eficientes como claros a la hora de relacionarnos con ellos. La digitalización es uno de esos aspectos complejos que se presentan en el camino del autónomo. Ya que, si bien se trata de una materia con un gran impacto en el actual mercado de trabajo, las trabas burocráticas y administrativas hacen que se convierta muchas veces en un quebradero de cabeza, muy arduo y farragoso.

Para ayudar, y hacer entender a los emprendedores, autónomos y pymes de las grandes ventajas y beneficios que puede reportar la digitalización en sus negocios, ponemos a su disposición contenidos accesibles y fáciles de entender en nuestra página web y blog, y también ofrecemos un acompañamiento completo en el proceso de obtención de herramientas como el Kit Digital.

A lo que sumamos mucho más, ya que disponemos de un completo y muy intuitivo software de facturación y contabilidad para autónomos, así como del servicio de obtención del Certificado Digital 100 % online.

En resumen, la transformación digital es una realidad que va a beneficiar mucho a los autónomos a través de la digitalización de sus negocios con herramientas de alta productividad, y que deben conocer más allá de las complejidades administrativas que en muchos casos suponen y que les frenan a la hora de aprovechar su utilidad. Aquí Infoautónomos juega un importante papel, con nuestro equipo de expertos y los servicios que ofrecemos, para que este proceso pase de ser un obstáculo a convertirse en una oportunidad.

6. Por último, en la Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo 2022-2027 (ENDITA) se recoge como una prioridad para las personas trabajadoras autónomas alcanzar un nivel protección de la salud equiparable a la de las personas trabajadoras por cuenta ajena. En su opinión, ¿Qué líneas se deberían llevar a cabo para esta alcanzar esta equiparación?

Sin lugar a duda, se debe poner sobre la mesa como una prioridad inmediata que los autónomos tengan un nivel de protección de su salud, al menos, similar al de los asalariados.

Y lo decimos también con conocimiento de causa. Valga nuevamente la muestra de nuestro ENA 2023, en el que se recoge que el 70 % de los autónomos considera que no se encuentra protegido personal y laboralmente por mutuas o Seguridad Social. Y es que hablamos de un porcentaje muy similar al que ya recogimos en nuestro anterior ENA, en 2019. Esto refleja que la necesidad sigue ahí, y sigue pendiente de ser abordada con eficacia.

Hacerlo juntos debe ser el objetivo de todos, porque la salud se puede considerar como algo más que una prioridad, es una necesidad básica y primordial que debe ser cuidada y cubierta con todas las garantías.

Por ello, deben hacerse partícipes las administraciones públicas, organizaciones de empleo y trabajo, mutuas colaboradoras y las asociaciones de autónomos. En general, todos los organismos que forman parte del entramado que debe poner en práctica con efectividad, rigor y consenso la mayor protección posible para un colectivo que no puede quedar al margen. Porque estamos hablando de uno de los principales motores productivos de nuestra sociedad y un pilar indiscutible de nuestro mercado de trabajo.



ENTREVISTA A MARÍA LABRADOR FERNÁNDEZ

Empresaria y presidente de la Asociación Nacional del Comercio del Calzado (ANCC)

La ANCC se creó en 2019 y ese es el tiempo que lleva María al frente de la misma.

Como empresaria, es la tercera generación de empresarios del calzado llegando en la actualidad a regentar once tiendas en Valladolid, Palencia y Benavente que dan trabajo a más de 30 personas.



1. En el estudio realizado en 2019, entrevistamos a más de 4.000 personas trabajadoras autónomas y un 82% nos decía que trabajaba una media de 9/10 horas al día y en muchas ocasiones los fines de semana, y manifestaba una falta de tiempo para realizar gestiones personales, conciliar su vida laboral y la familiar y en general tener una vida personal más allá del trabajo. ¿Cómo cree que puede afectar física y psicológicamente esa falta de tiempo a los profesionales autónomos?

En referencia al ámbito psicológico, no se enfocaría en el ámbito depresivo, afecta en mayor medida en una proyección de furia, ansia y enfado, en la vida cotidiana y en el día a día, ya que los problemas nos lo llevamos siempre a casa.

Y en cuanto a las consecuencias físicas, todo depende del comercio que poseas, no obstante, en su gran mayoría acabamos agotados físicamente.

2. En ambos estudios, 2019 y 2020, al igual que este año, el principal objetivo es conocer si los horarios que realizan las personas trabajadoras autónomas, en la mayoría de los casos del sector de actividad servicios, comercio y hostelería, favorecen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En su opinión como autónoma y empresaria del comercio de calzado ¿cómo afecta el horario comercial a la conciliación?

No, la evolución en los últimos años ha sido deficiente, ya que, con la apertura de ciertos domingos al año y la imposición de unos horarios tan amplios en los centros comerciales, hace la conciliación más complicada, en ese sentido el comercio ha ido en detrimento en calidad de vida, tanto como para trabajadores autónomos, como empresarios.

3. En el estudio realizado por UPTA en 2020 observamos un cambio significativo en la forma de pensar de las personas trabajadoras entrevistadas, vimos cómo sus preferencias en el uso del tiempo estaban cambiando, así, daban importancia a aspectos como hacer deporte, comer de forma sana, y por supuesto valorar el tiempo para tener una conciliación familiar y laboral plena. En su opinión, ¿ha influido el uso de las nuevas tecnologías en esta forma de pensar?

La inmersión de las nuevas tecnologías ha propinado un cambio de mentalidad en todo el mundo incluidos los empresarios, y tras el reality check que sufrimos con el Covid, también se ha creado un cambio de pensamiento hacia disfrutar del día a día, conciliar y tener una vida saludable, y esta fusión con la tecnología está facilitando el conseguir ese estilo de vida.

4. El uso de las nuevas tecnologías y de herramientas para el desarrollo del negocio se ha visto incrementado entre las personas trabajadoras autónomas después de la pandemia. En su opinión ¿están los autónomos suficientemente preparados para esta transformación digital? ¿conocen las ventajas y beneficios de las herramientas digitales?

Yo trabajo con herramientas de digitalización de hace más de 20 años y en el mundo del calzado sí que estuvimos muy actualizados en su día con sistemas informáticos propios para zapatería. Yo estoy digitalizada desde hace mucho tiempo y no he notado ningún cambio. En lo que, a TPV, control de stock, el sector del calzado ya sufrió ese cambio en su momento.

5. La incorporación de la tecnología y la adaptación a los nuevos clientes con

demandas más especializadas, con más valor a lo local y con mayor presencia de la venta online supone un esfuerzo para las personas trabajadoras autónomas de sectores como el pequeño comercio, la hostelería o en general el sector servicios. En su opinión ¿Son necesarias iniciativas y propuestas de apoyo a las personas trabajadoras autónomas para su adaptación a los cambios en los hábitos y las demandas de los consumidores en relación con la digitalización?

Depende del tipo de digitalización al que se refieren, hablando de forma general y como bases todo el mundo está digitalizado, me refiero a, venta online, se puede estar digitalizado en ese aspecto, con página web, redes sociales... no obstante, son otros factores los que entran en juego para su éxito, como el posicionamiento de la web, el producto es multimarca. Las páginas de venta online del pequeño comercio multimarca no tienen éxito.

6 . En esta era del trabajo digital las personas trabajadoras son dueñas de su tiempo, pero el mal uso de las herramientas tecnológicas puede conllevar prolongaciones de la jornada de trabajo, interferencias o invasiones en la vida familiar y personal y, en consecuencia, daños en la salud de los trabajadores. En su opinión, ¿Qué opina de los riesgos asociados a esta nueva forma de organización del trabajo?

Fuera de horario laboral, en lo que a comercio se refiere, los autónomos comerciantes estamos trabajando continuamente, ya sea viendo muestrarios, colecciones, preparando pedidos... así como todas actualizaciones en cuenta a trámites administrativos y leyes dependiendo del sector.

VII. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

En las últimas décadas, las nuevas tendencias económicas, la globalización y la digitalización nos han conducido a formas de trabajo cada vez más diversas, descentralizadas e individualizadas. Una evolución que se ha dado en el trabajo por cuenta ajena pero también ha revolucionado el mundo del trabajo por cuenta propia, que también se ha sometido a este proceso de transformación. Al igual que el mundo del trabajo asalariado, el autoempleo también ha evolucionado con los cambios sociales, demográficos, económicos, migratorios y de organización familiar.

Pero el gran elemento de transformación económica ha sido y es sin duda la transformación digital. Todas las actividades económicas, sin excepción, han incorporado en mayor o menor grado el uso de las tecnologías. Unas tecnologías que también evolucionan y que fueron una tabla de salvación para cientos de millones de personas en todo el mundo, ante una pandemia que cogió absolutamente desprevenida a la población.

Ya en 2019 UPTA España en el estudio sobre “La racionalización de los tiempos de trabajo, la conciliación y la igualdad” puso de manifiesto los graves problemas de España en cuanto a organización del tiempo de trabajo, con una cultura organizativa muy arraigada de tipo presencial, unos horarios tardíos y unas graves dificultades en avanzar en la conciliación de los diferentes usos del tiempo. En dicho estudio UPTA lanzó varias propuestas y recomendaciones que tenían como objetivo reorganizar los tiempos de trabajo facilitando también la vida de los trabajadores autónomos, uno de los colectivos con menos tiempo libre dentro de la actividad económica. Y preveníamos que el uso saludable de las tecnologías permitiría mejorar esta organización del tiempo, pudiendo ser más productivos y eficientes trabajando menos horas. El tiempo y la pandemia nos pusieron a prueba. Varias de las recomendaciones y propuestos se impulsaron a raíz de la Covid19. La legislación sobre el trabajo a distancia o la normalización de las reuniones telemáticas son dos ejemplos.

El segundo estudio de UPTA, “La Racionalización de los tiempos de trabajo, la conciliación y la igualdad II, Efectos de la COVID-19 en el trabajo autónomo”, realizado una vez superada el periodo de emergencia, pero todavía bajo los efectos de la pandemia,

fue un análisis sociológico acerca de los hábitos de los trabajadores autónomos. En dicho estudio se insistía en la necesidad de trabajar bien el campo digital para potenciar las posibilidades del trabajo por cuenta propia y proteger al autónomo de aquellas afectaciones que la tecnología produce con relación a los tiempos de trabajo, a la fatiga digital o a los problemas de salud mental.

En otro estudio elaborado por UPTA se analizó el grado de madurez digital de las personas trabajadoras autónomas en España, poniendo de relieve la importancia y la necesidad de la transformación digital para el trabajo autónomo en nuestro país. En dicho estudio se refleja que España debe seguir haciendo los deberes para mejorar la propia competitividad del colectivo. El acceso constante a la formación y facilidades para la obtención de las herramientas son elementos importantes para seguir avanzando en ese grado de productividad.

La transformación digital aporta beneficios en todas las funciones de la empresa (producción, comercialización, aprovisionamiento, gestión...), contribuye a la simplificación de operaciones y procesos, al ahorro de costes, tiempos y recursos y facilita la creación de nuevos modelos de negocio o la apertura de nuevos mercados.

Asimismo, el auge del teletrabajo y las videoconferencias suponen una excelente oportunidad para el crecimiento del trabajo autónomo en remoto, a distancia, con las posibilidades que ello supone para los programas de desarrollo rural y emprendimiento en la España vaciada, para lo que eliminar la brecha digital en la accesibilidad a internet se vuelve un requisito previo más decisivo que nunca.

Hay una evolución en relación con los perfiles tradicionales del trabajo autónomo hacia nuevas versiones digitales, donde las acciones de marketing online y la prestación de servicios en remoto juegan un papel primordial que requieren planes de capacitación continua: asesoría, consultoría, servicios jurídicos, coaching, formación y educación, medicina, terapeutas, psicología, entrenamiento personal, son algunas de las profesiones que están sufriendo una profunda transformación.

Los autónomos y profesionales necesitan apostar por la innovación y adaptarse al mundo digital para ser competitivos en el mercado actual. Su falta de preparación en competencias digitales y los costes que supone su adquisición e implementación, no les permite dar el salto.

Es necesario, por tanto, reforzar la concienciación y el conocimiento de los autónomos sobre el alcance completo de lo que supone la transformación digital no solo en lo que a la tecnología se refiere, sino en cuanto a la transformación de procesos, equipos y cultura organizacional, con los consiguientes beneficios en eficiencia, competitividad y rentabilidad.

En definitiva, las propuestas que aparecen en este estudio fomentan por un lado la plena incorporación de las herramientas digitales no solo para una mejora de la productividad sino también para una correcta ordenación del tiempo de trabajo equilibrada y saludable, con el objetivo de conseguir beneficios para las personas trabajadoras, las empresas y la sociedad. El reto es pues, saber combinar estos objetivos y convertir los cambios en oportunidades.

Las principales conclusiones son:

- Nuestro país vive desde hace unas décadas una transformación económica y social que afecta a toda la organización del trabajo, también del trabajo por cuenta propia. La digitalización ha condicionado dicha transformación del trabajo, acelerándola exponencialmente, sobre todo a raíz de la pandemia en 2020.
- España tiene todavía un largo recorrido en cuanto a madurez digital del trabajo autónomo. La inversión en clave digital es para el trabajo por cuenta propia una necesidad básica para garantizar expectativas de futuro.
- La digitalización es necesaria para el desarrollo económico y global de cualquier proyecto por cuenta propia, sin ella, peligra la pervivencia de los proyectos.
- En la actual transformación digital tenemos el reto colectivo de facilitar los tiempos de trabajo autónomo a través de las herramientas TIC. Éstas deben ser aliadas para encontrar un mejor equilibrio entre los diferentes tiempos (trabajo, familiar, personal).
- La buena organización de los tiempos del trabajo autónomo está condicionados a la racionalización de los horarios en España. Por tanto, el avance en la racionalización de los horarios en España debe incorporar la realidad del trabajo autónomo.
- En la llamada era digital, la formación en digitalización es imprescindible. La

formación digital para el trabajo autónomo debe ser constante, flexible y adaptada a la medida y necesidades del trabajo autónomo.

- Es vital sensibilizar y concienciar al conjunto del trabajo autónomo acerca de la necesidad de incorporar herramientas digitales para los negocios por cuenta propia.
- Es necesario actualizar y adaptar la legislación sobre el trabajo autónomo a la realidad digital.
- Hay que protegerse de los riesgos de la llamada fatiga digital en el trabajo autónomo. Es preciso dar forma a la necesaria desconexión digital en el trabajo por cuenta propia.

Propuestas de mejora:

- Aprobar la ley de usos del tiempo y racionalización horaria.
- Incorporar referencias a la necesidad de garantizar los derechos de los trabajadores autónomos en relación con los usos del tiempo (tiempo de trabajo, tiempo de descanso, desconexión digital).
- Promover la inclusión del derecho al tiempo en la Constitución española.
- Seguir avanzando en la implementación del teletrabajo como una forma de organización del tiempo que puede mejorar los tiempos efectivos de trabajo, ahorra desplazamientos innecesarios y emisiones de CO2. En este sentido el llamado trabajo híbrido (combinación de presencial y teletrabajo) se percibe como la mejor combinación.
- Promover acciones públicas que faciliten la adaptación digital del trabajo por cuenta propia. En el nuevo modelo de trabajo autónomo, la transformación digital ha de verse como una estrategia indispensable a la par que una inversión de futuro.
- Impulsar programas formativos y de concienciación destinados a desarrollar las habilidades digitales necesarias para acometer los nuevos procesos, fomentando la formación en los trabajadores autónomos mayores de 50 años que necesitan reforzar sus habilidades digitales básicas y sectoriales, y por otro, un perfil de autónomo joven que se incorpora al trabajo por cuenta propia, que necesitar reforzar sus habilidades empresariales, analíticas y de toma de decisiones.

- Informar y sensibilizar a los autónomos y micropymes sobre las oportunidades y beneficios asociados a la transformación digital. Concienciar a través de casos de éxito y buenas prácticas de otras microempresas y autónomos, especialmente en las zonas rurales.
- Impulsar el emprendimiento en el ámbito digital para que los negocios y startups aprovechen las nuevas oportunidades y los yacimientos de empleo tecnológico.
- Reforzar las competencias digitales transversales del trabajo autónomo en ámbitos como: las herramientas de trabajo, productividad y almacenamiento, los compendios sobre páginas web, marketing digital, redes sociales, administración en la nube y sistemas de cobro online, gestión de proyectos en la nube, gestión de talento digital, fundamentos de emprendimiento online y startup, de análisis de datos y networking digital y presencial. Adaptando la formación a cada sector, a las necesidades y realidades profesionales.
- Incorporación de la realidad del trabajo autónomo en la actual Ley del trabajo a distancia.
- Promover el desarrollo de nuevos espacios de coworking para facilitar a las personas autónomas una ubicación de trabajo a distancia, cerca del domicilio particular y favorecer el uso compartido de herramientas y servicios.
- Garantizar el derecho a la desconexión digital en el trabajo autónomo a través de una modificación del Estatuto del Trabajo Autónomo, y establecer un pacto social para garantizar el derecho a la desconexión digital del trabajo autónomo donde intervengan las organizaciones representativas del trabajo autónomo, los sindicatos, las organizaciones patronales intersectoriales, las federaciones sectoriales, las asociaciones de consumidores y las administraciones públicas.
- Concretar el derecho a la desconexión digital incluido en el estatuto de los trabajadores revisando el artículo 20 bis ET para concretar la obligación empresarial asociada al derecho a la desconexión digital, así como especificar su aplicación también en el ámbito del teletrabajo, según establece el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- Establecer políticas de desconexión digital para garantizar los tiempos de descanso entre jornadas laborales (por ejemplo, instalando sistemas restrictivos de desconexión

automática que inhabilite la recepción y el envío de correos electrónicos fuera de la jornada laboral para evitar una “jornada laboral sin fin”).

► Establecer una estrategia estatal de salud en el trabajo autónomo que tenga en cuenta unos usos del tiempo saludables (garantice el tiempo de descanso, horas de sueño, desconexión digital y de pantallas, práctica de deporte y comidas en horas saludables).





SUBVENCIONA:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE EMPLEO
Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL
DEL TRABAJO AUTÓNOMO, DE
LA ECONOMÍA SOCIAL Y DE
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
DE LAS EMPRESAS

PROMUEVE:



UPTA
Unión de Profesionales y
Trabajadores Autónomos



AGENDA
2030